

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Gernot Nerb, Lutz Reyher, Eugen Spitznagel

Struktur, Entwicklung und Bestimmungsgrößen der
Beschäftigung in Industrie und Bauwirtschaft auf
mittlere Sicht

10. Jg./1977

2

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin
Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D.
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104
zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf. Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: ursula.wagner@iab.de).

Herausgeber

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

Begründer und frühere Mitherausgeber

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin,
Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

Redaktion

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB),
90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: ulrike.kress@iab.de; (09 11) 1 79 30 16,
E-Mail: gerd.peters@iab.de; (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: ursula.wagner@iab.de; Telefax (09 11) 1 79 59 99.

Rechte

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

Herstellung

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

Verlag

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0;
Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: waltraud.metzger@kohlhammer.de, Postscheckkonto Stuttgart 163 30.
Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309.
ISSN 0340-3254

Bezugsbedingungen

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten: Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

Zitierweise:

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Internet: <http://www.iab.de>

Struktur, Entwicklung und Bestimmungsgrößen der Beschäftigung in Industrie und Bauwirtschaft auf mittlere Sicht

Ergebnisse einer Unternehmensbefragung

Gernot Nerb, Lutz Reyher, Eugen Spitznagel

Grundlage dieser Untersuchung ist eine Unternehmensbefragung, die gemeinsam vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit und vom Ifo-Institut, München, entwickelt und durchgeführt wurde.

Befragt wurde ein repräsentativer Kreis von Firmen aus Industrie und Bauwirtschaft

- zu bisherigen und erwarteten Strukturen und Entwicklungstendenzen der Beschäftigung,
- zu Bestimmungsgrößen betrieblicher Personalentscheidungen sowie
- zu betrieblichen Reaktionsweisen bei bestimmten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen.

Erste Ergebnisse wurden bereits in Heft 1, 1977, der „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ vorgelegt. In einem weiteren Beitrag werden hier nun die erhobenen Daten ausführlicher analysiert. Insbesondere wird dabei nach Branchen und Betriebsgrößenklassen differenziert.

Gliederung

1. Einleitung
2. Zur Repräsentation und zur Methode der Datenaufbereitung
3. Verarbeitende Industrie insgesamt
 - 3.1 Entwicklung der Beschäftigtenzahlen — Veränderung im Zeitraum Ende 1973 bis 1976
 - 3.2 Beschäftigtenplanung für 1977
 - 3.3 Personalplanung für die nächsten 3—5 Jahre
 - 3.4 Maßnahmen zur Verringerung des Personalbestandes
 - 3.5 Derzeit unausgelastetes Arbeitsplatzpotential
 - 3.6 Arbeitszeitverkürzung und Beschäftigung
 - 3.7 Zur Entwicklung der Beschäftigungsstruktur in der Industrie
 - 3.8 Bereitschaft zum Durchhalten von Arbeitskräften bei konjunkturell schlechter Auftragslage
 - 3.9 Personalentscheidungen und ihre Bestimmungsgrößen
 - 3.10 Einschaltungsgrad der Arbeitsverwaltung
 - 3.11 Zu betrieblichen Reaktionen auf beschäftigungspolitische Maßnahmen
4. Zur speziellen Situation im Bauhauptgewerbe

1. Einleitung

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit (BA) in Nürnberg und das Ifo-Institut in München haben im November vergangenen Jahres in einem gemeinsam entwickelten Erhebungsprojekt eine Reihe von Fragen an einen repräsentativen

Kreis von Firmen der Verarbeitenden Industrie und des Baugewerbes gerichtet, die sich auf bisherige und erwartete Strukturen und Entwicklungstendenzen der Beschäftigung, auf einige maßgebliche Bestimmungsgrößen betrieblicher Personalentscheidungen sowie auf betriebliche Reaktionsweisen bei bestimmten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen bezogen. Im Schwerpunkt richtete sich diese Umfrage also auf Problemkomplexe, bei denen allgemein die Wissenslücken für besonders groß und empfindlich erachtet werden. Gerade die Bestimmungsgrößen betrieblicher Arbeitsplatzangebote, wie auch die Zieladäquanz und Effizienz beschäftigungspolitischer Instrumente und Maßnahmen zählen zu den zentralen Lücken in der Arbeitsmarktforschung¹⁾.

Diese Lücken können schon wegen der notwendigen Situationsbedingtheit einiger Befragungsergebnisse — dies gilt z. B. für die Aussagen der Befragten zur zukünftigen Entwicklung und Struktur der Beschäftigung — nicht durch eine *einmalige* Umfrage dieser Art geschlossen werden. Daher ist vorgesehen, durch periodisch (jährlich) zu wiederholende Befragungen dieser Art sukzessive zu gesicherten Erkenntnissen zu gelangen. Erst der ex-post-Vergleich derartiger Befragungsergebnisse mit der tatsächlichen Entwicklung wird die prognostische Eignung, aber möglicherweise auch die Grenzen derartiger Umfragen aufzeigen²⁾.

Auf wichtigen Teilgebieten — wie etwa den Fragen nach der Größenordnung vorhandener, aber nicht genutzter Arbeitsplatzpotentiale, oder den Fragen nach Struktur und Bestimmungsgrößen von Einstellungs- und Entlassungsentscheidungen, oder jenen nach den Reaktionsweisen auf beschäftigungspolitische Maßnahmen der verschiedensten Art — hat bereits diese erste Umfrage statistisch gesicherte Einschätzungen der Unternehmen zutage gebracht, die weithin vorherrschende Hypothesen und bislang nur mögliche theoretische Modellkonstruktionen ernsthaft in Frage zu stellen geeignet sind und damit Voraussetzungen zu ihrer Verbesserung schaffen. Zugleich stellen sie wertvolle neue Orientierungshilfen für aktuelle politische Entscheidungen zur Verfügung.

Die wichtigsten Eckdaten dieser Erhebung wurden ihrer aktuellen Bedeutung wegen vorab bereits im vorangegangenen Heft 1/1977 der „Mitteilungen aus der Arbeits-

¹⁾ Vgl. hierzu Reyher, L., Lücken der Arbeitsmarktforschung, Schriftenreihe der Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel, Band 136, Göttingen 1976, S. 51 ff. sowie /, Kühl, L., Pusse, B., Teriet, E., Ulrich: Bezugssystem für Ansätze einer Theorie der erwerbswirtschaftlichen und kontrahierten Arbeit, in: MittAB 4/1975, S. 287 ff.

²⁾ Zur grundsätzlichen Problematik der Verwendung von Befragungsergebnissen im Rahmen der Konjunkturprognose vgl. Nerb, G., Konjunkturprognose mit Hilfe von Urteilen und Erwartungen der Konsumenten und der Unternehmer, in: Schriftenreihe des Ifo-Instituts für Wirtschaftsforschung, Nr. 86, Berlin 1975, S. 143 ff.

markt- und Berufsforschung“ veröffentlicht. Der vorliegende Beitrag enthält zusätzlich vor allem die Aufgliederung der Befragungsergebnisse nach Industriezweigen und Betriebsgrößenklassen.

Parallel hierzu wird der Beitrag in den Ifo-Publikationen veröffentlicht. Das umfangreiche Erhebungsmaterial bedarf noch weiterer Analysen. Insbesondere wird es die Aufgabe der nächsten Zeit sein müssen, in wichtigen Problemkomplexen — wie etwa speziell dem des ungenutzten Arbeitsplatzpotentials — vorherrschende, empirisch nur unzulänglich abgestützte theoretische Modellkonstruktionen mit den Ergebnissen dieser Befragung in Einklang zu bringen. Unumgänglich ist daneben, daß auf dem Gebiet der hier angesprochenen beschäftigungspolitischen Instrumente vorherrschende theoretische Positionen und bisherige empirische Belege mit dem Ergebnis dieser Umfrage konfrontiert werden. Die Resultate dieser Untersuchungen werden in den kommenden Monaten an dieser Stelle wie auch in den Publikationsorganen des Ifo-Instituts veröffentlicht werden.

In dieser Umfrage wurden Fragen unterschiedlicher Art gestellt: Zum Teil wurden prozentuale Veränderungen in der Zeit sowie auch Zeitpunkt- oder zeitraumbezogene Verteilungen ermittelt. Bei anderen Fragen wiederum handelte es sich um nichtquantifizierte Tendenzbefragungen³⁾. Verschiedentliche Mißverständnisse und Fehlinterpretationen, zu denen die vorangegangene Kurzfassung dieses Berichts geführt hat, geben Anlaß zu folgender Anmerkung: Im Falle derartiger nichtquantifizierter Tendenzbefragungen (dies gilt für die Fragen 1.4 und 3.5 sowie für den auf mittlere Sicht zielenden Teil der Frage 1.1) wird zur Beurteilung der Entwicklung des jeweils angesprochenen Tatbestands — unter Vernachlässigung der „keine Änderungen“-Angaben — der Saldo zwischen den mit den Beschäftigtenzahlen gewichteten positiven „Zunahme“- und negativen „Abnahme“-Meldungen der Unternehmen herangezogen. Die Höhe dieses Saldos ist — im Vergleich zu anderen Salden — Ausdruck der unterschiedlichen Intensität von Veränderungen.

2. Zur Repräsentation und zur Methode der Datenaufbereitung

Auf die an der Umfrage beteiligten 2241 Industrieunternehmen entfallen knapp 30 % der in der Verarbeitenden Industrie beschäftigten Personen; im Bauhauptgewerbe vereinigen die in die Untersuchung einbezogenen 407 Unternehmen gut ein Zehntel der in diesem Bereich beschäftigten Personen. Wenn auch bei dem Ifo-Berichtskreis darauf geachtet wird, daß er ein möglichst getreues Spiegelbild der tatsächlichen Unternehmensstruktur ergibt, so ist doch nicht auszuschließen, daß die Repräsentation in einzelnen Unternehmensgrößen und Branchen unterschiedlich ist. Aus diesem Grunde wurden zunächst in jeder Branche die Befragungsergebnisse getrennt nach vier Unternehmensgrößenklassen ermittelt⁴⁾; diese Ergebnisse wurden dann entsprechend den Anteilen dieser vier Größenklassen an der Zahl der Beschäftigten in der Branche (laut amtlicher Statistik) zu Branchenergebnissen zusammengefaßt. Auch die Komprimierung der Branchenergebnisse zu Hauptgruppenwerten erfolgte anhand der Beschäftigtenzahlen laut amtlicher Statistik. Diese Vorgehensweise

³⁾ Vgl. hierzu den Fragebogen im Anhang.

⁴⁾ Entsprechend der Zielrichtung der Untersuchung wurde die Einteilung in Unternehmensgrößenklassen nach der Beschäftigtenzahl vorgenommen. Größenklasse 1: bis 49 Beschäftigte; Größenklasse 2: 50—199 Beschäftigte; Größenklasse 3: 200—999 Beschäftigte; Größenklasse 4: 1000 und mehr Beschäftigte.

bietet — zusammen mit der großen Stichprobe — die Gewähr für unverzerrte, repräsentative Umfrageergebnisse auf Branchen- und Hauptaggregatsebene.

3. Verarbeitende Industrie insgesamt

3.1 Entwicklung der Beschäftigtenzahlen — Veränderung im Zeitraum Ende 1973 bis 1976

In diesen drei Jahren ging die Beschäftigtenzahl im Durchschnitt der befragten Unternehmen um rd. 10% zurück. Hinter diesem Personalabbau verbirgt sich eine zum Teil recht unterschiedliche Entwicklung in den einzelnen Unternehmen. In jedem fünften Betrieb nahm auch während der gesamtwirtschaftlichen Rezession die Beschäftigtenzahl zu (durchschnittlich um 14%). Eine Aufgliederung nach Größenklassen läßt erkennen, daß mit steigender Betriebsgröße der Anteil der Unternehmen zunimmt, in denen während der letzten drei Jahre Änderungen im Personalbestand erfolgten. Sofern es aber zu Veränderungen in der Beschäftigtenzahl kam, waren die relativen Schwankungen in den größeren Unternehmen geringer als in den kleineren. Per saldo kam es in allen vier Unternehmensgrößenklassen im Zeitraum Ende 1973 bis Ende 1976 zu einem etwa gleichstarken prozentualen Rückgang der Belegschaftsstärke (jeweils rd. 10 %).

Jene 70% der Firmen, die in den zurückliegenden drei Jahren ihren Personalbestand abgebaut haben, begründeten dies — und zwar unabhängig von der Unternehmensgröße — in erster Linie mit den in dieser Zeit eingetretenen Absatzrückgängen. Als zweitwichtigste Ursache wurde die Einführung von arbeitssparenden technischen und organisatorischen Neuerungen genannt. Andere Gründe wie etwa erhöhte Zulieferungen aus in- und ausländischen Unternehmen, Verlagerung von Teilen der Produktion in ausländische Tochtergesellschaften sowie Unternehmenszusammenschlüsse haben demgegenüber nach Auskunft der Befragten nur einen geringen Einfluß auf den Personalabbau gehabt.

Größere Abweichungen von dieser Ursachenkonstellation ergaben sich insbesondere in der Mineralölverarbeitung, in der Nahrungs- und Genußmittelindustrie sowie auch in der Chemischen Industrie. In diesen drei Branchen dominierten ganz deutlich die Freisetzen aufgrund technischer und organisatorischer Neuerungen, während Absatzrückgänge hier nur von einem kleinen Teil der Unternehmen für den eingetretenen Beschäftigtenrückgang verantwortlich gemacht wurden. In einer Reihe anderer Branchen wurden diese beiden Hauptgründe für den Personalabbau etwa gleich häufig genannt, so in den Industriezweigen Sägewerke und Holzbearbeitung, Zellstoff- und Papierindustrie, Feinkeramik, Papier- und Pappeverarbeitende Industrie, Druckindustrie, Kunststoffverarbeitung und Ledererzeugung.

3.2 Beschäftigtenplanung für 1977

Für 1977 erwarten die befragten Unternehmen keine nennenswerte Veränderung der Beschäftigtenzahlen. Gut die Hälfte aller Betriebe rechnet mit einer konstanten Belegschaftsstärke; bei jeweils rund einem Fünftel wird eine Zu- bzw. Abnahme der Beschäftigtenzahlen um jeweils rd. 6% erwartet. Knapp ein Zehntel der Unternehmen sah sich außerstande, eine Beschäftigten-Prognose für die nächsten zwölf Monate abzugeben. Eine Aufgliederung nach Branchen läßt insbesondere im Fahrzeugbau, aber auch in den Branchen Büromaschinen, EBM-Industrie, Feinkeramik, Möbelherstellung, Kunststoffverarbeitung, Leder-

Übersicht 1:
Beschäftigungserwartungen im Jahre 1977 und auf mittlere Sicht¹⁾.

Industriegruppen, -zweige	Für Ende 1977 gegenüber Ende 1976 erwarten % der befragten Unternehmen halten die Entwicklung der Beschäftigtenzahl Ende 77 gegenüber 76 für nicht voraus-schätzbar	Für die nächsten 3 bis 5 Jahre (gegenüber Ende 1976) erwarten ... % der befragten Unternehmen % der befragten Unternehmen halten die Entwicklung der Beschäftigtenzahl für die nächsten 3-5 Jahre für nicht voraus-schätzbar
	... eine Zunahme der Beschäftigtenzahl		... keine Veränderung der Beschäftigtenzahl	... eine Abnahme der Beschäftigtenzahl			... eine Zunahme der Beschäftigtenzahl	... keine Veränderung der Beschäftigtenzahl	... eine Abnahme der Beschäftigtenzahl	
	... % der Unternehmen	und zwar um %		... % der Unternehmen	und zwar um %					
Bauhauptgewerbe										
<i>Grundstoff- und Produktionsgüterindustrie</i>	13	7,3	55	22	11,9	10	18	33	15	34
Industrie der Steine und Erden	3	10,5	66	23	23,0	8	6	43	17	34
Eisenschaffende Industrie	7	2,0	33	40	5,6	20	0	27	20	53
Ziehereien und Kaltwalzwerke	6	11,7	77	9	7,1	8	25	51	1	23
Eisen-, Stahl- und Tempergießerei	9	6,7	58	5	5,0	28	17	39	0	44
NE-Metallindustrie	8	3,7	68	12	2,0	12	7	27	19	47
Mineralölverarbeitung	0	0,0	53	35	3,5	12	12	18	53	17
Chemische Industrie	24	2,0	51	18	3,7	7	35	25	13	27
Sägewerke und holzbearbeitende Industrie	17	10,6	69	8	5,0	6	20	45	7	28
Zellstoff- und Papierindustrie	10	9,1	77	10	6,4	3	16	46	14	24
Gummi- und asbestverarbeitende Industrie	10	8,7	64	24	5,0	2	21	34	29	16
<i>Investitionsgüterindustrie</i>	19	5,4	51	22	5,7	8	19	36	9	36
Stahl- und Leichtmetallbau	17	6,9	42	21	10,9	20	14	26	8	52
Maschinenbau	15	5,0	54	23	6,0	8	15	41	8	36
Büromaschinen	47	4,5	29	24	4,0	0	47	51	0	2
Straßenfahrzeugbau	46	6,8	39	7	2,0	8	45	30	7	18
Schiffbau	0	0,0	37	63	9,3	0	0	6	61	33
Luft- und Raumfahrtindustrie	100	4,0	0	0	0,0	0	50	50	0	0
Elektrotechnische Industrie	21	4,9	42	31	4,9	6	21	23	17	39
Feinmechanik, Optik, Uhren	13	5,6	57	19	5,9	11	20	35	14	31
Stahlverformung	21	4,6	53	14	8,6	12	26	36	7	31
EBM-Industrie	28	6,3	61	4	8,6	7	27	34	3	36
<i>Verbrauchsgüterindustrie</i>	15	7,1	57	18	5,7	10	16	36	16	32
Feinkeramische Industrie	24	5,6	64	7	3,7	5	18	39	15	28
Glasindustrie	21	7,4	50	17	6,4	12	16	29	17	38
Holzverarbeitende Industrie	20	6,2	64	6	8,5	10	28	26	6	40
Musikinstrumente, Schmuckwaren	22	6,2	65	9	4,5	4	15	43	0	42
Papier- und pappeverarbeitende Industrie	20	7,9	54	25	6,2	1	13	41	20	26
Druckereiindustrie	11	7,3	63	19	5,3	7	11	40	15	34
Kunststoffverarbeitende Industrie	24	5,5	46	14	10,5	16	26	25	11	38
Ledererzeugende Industrie	23	7,0	61	4	30,0	12	9	67	0	24
Lederverarbeitende Industrie	7	10,0	69	0	0,0	24	7	46	0	47
Schuhindustrie	14	5,3	58	28	9,3	0	8	37	8	47
Textilindustrie	9	6,7	57	25	4,8	9	13	37	25	25
Bekleidungsindustrie	16	10,7	52	16	5,6	16	13	42	15	30
<i>Nahrungs- und Genussmittelindustrie</i>	14	6,7	54	22	5,9	10	12	43	17	28
<i>Verarbeitende Industrie insgesamt</i>	17	5,6	54	21	6,0	8	18	36	12	34
<i>Bauhauptgewerbe</i>	4	15,2	55	19	10,8	22	6	34	15	45

¹⁾ Vgl. entsprechenden Wortlaut der Frage 1.1 des Fragebogens im Anhang.

erzeugung und -Verarbeitung die Tendenz zu personellen Verstärkungen im laufenden Jahr erkennen. Demgegenüber sind Personaleinsparungen insbesondere in den Industriezweigen Schiffbau, Eisen- und Stahlerzeugung, Mineralölverarbeitung und — wenn auch weniger häufig — in der Schuh- und Textilindustrie vorgesehen. Bei einer Differenzierung nach Größenklassen ergab sich — wie schon in der Vergangenheit —, daß anscheinend Personalveränderungen bei kleineren Betrieben seltener sind als bei größeren, die Intensität (gemessen in Prozent der Belegschaft) dagegen stärker.

Während im Schiffbau und in der Schuhindustrie die erwarteten Personalarückgänge vorwiegend mit Absatzrückgängen begründet werden, stehen in der Mineralölver-

arbeitung und in der Textilindustrie personelle Freisetzungen infolge von technischen und organisatorischen Neuerungen im Vordergrund. In der Eisen- und Stahlerzeugung wurden diese beiden Gründe etwa gleich oft genannt.

Sofern in einzelnen Unternehmen Personalarückgänge erwartet wurden, während im Durchschnitt der Branche von einer gleichbleibenden oder steigenden Beschäftigtenzahl ausgegangen wird, ist dies vorwiegend auf Rationalisierungseffekte zurückzuführen. Es ist allerdings eine offene Frage, ob in diesen Unternehmen die Änderungen in der Produktionstechnik stärker ausgeprägt sind als im Durchschnitt der Branche, oder ob diese Unternehmen lediglich vor dem Problem stehen, daß die eigene Absatzentwicklung nicht mit jener der Branche Schritt hält.

Übersicht 2:
Gründe für den Beschäftigtenabbau¹⁾
 (nur Unternehmen mit rückläufiger Beschäftigung)

Industriegruppen, -zweige	... % der Unternehmen mit rückläufiger Beschäftigung nannten folgende Gründe für den Beschäftigtenabbau:											
	Absatzrückgänge		erhöhte Zulieferungen aus in- und ausländischen Unternehmen (keine eigenen Tochterunternehmen)		Verlagerung von Teilen der Produktion in ausländische Tochterunternehmen		Produktivitätssteigerungen (arbeitsparende technische und organisatorische Neuerungen)		Unternehmenszusammenschlüsse		Sonstige Gründe für den Beschäftigtenabbau	
	73/76	76/77	73/76	76/77	73/76	76/77	73/76	76/77	73/76	76/77	73/76	76/77
<i>Grundstoff- und Produktionsgüterindustrie</i>	46	34	2	2	1	1	37	49	5	4	9	10
Industrie der Steine und Erden	59	51	2	2	0	2	28	33	4	5	7	7
Eisenschaffende Industrie	52	31	0	0	4	0	28	40	8	10	8	19
Ziehereien und Kaltwalzwerke	42	57	8	7	13	0	34	36	0	0	3	0
Eisen-, Stahl- und Tempergießerei	59	71	4	0	0	0	35	29	0	0	2	0
NE-Metallindustrie	51	14	3	22	0	8	35	56	0	0	11	0
Mineralölverarbeitung	6	6	0	0	9	0	50	69	22	19	13	6
Chemische Industrie	34	26	1	1	0	1	48	66	5	1	12	5
Sägewerke und holzbearbeitende Industrie	40	11	4	4	0	0	49	70	0	0	7	15
Zellstoff- und Papierindustrie	39	17	0	6	0	0	49	50	1	0	11	27
Gummi- und asbestverarbeitende Industrie	49	36	9	21	0	0	31	34	0	0	11	9
<i>Investitionsgüterindustrie</i>	52	43	5	6	2	5	34	34	1	3	6	10
Stahl- und Leichtmetallbau	57	31	8	10	0	0	24	49	8	0	3	10
Maschinenbau	54	48	5	4	2	3	31	31	1	3	7	11
Büromaschinen	7	0	0	0	0	0	47	100	0	0	46	0
Straßenfahrzeugbau	66	0	1	10	0	0	23	90	0	0	10	0
Schiffbau	50	68	0	0	0	0	0	0	22	0	28	32
Luft- und Raumfahrtindustrie	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Elektrotechnische Industrie	48	36	4	5	2	9	40	36	0	4	6	10
Feinmechanik, Optik, Uhren	49	34	3	9	5	4	36	44	0	3	7	6
Stahlverformung	51	39	2	14	0	0	39	36	2	0	6	11
EBM-Industrie	47	26	7	26	2	2	39	41	2	0	3	5
<i>Verbrauchsgüterindustrie</i>	43	25	9	10	2	2	39	51	1	1	7	11
Feinkeramische Industrie	44	0	8	18	0	0	46	82	2	0	0	0
Glasindustrie	54	13	7	0	0	0	36	67	0	0	3	20
Holzverarbeitende Industrie	58	34	7	13	0	0	26	39	1	3	8	11
Musikinstrumente, Schmuckwaren	44	26	17	30	3	13	28	22	0	0	8	9
Papier- und pappeverarbeitende Industrie	40	16	1	6	0	0	51	61	0	1	8	16
Druckereiindustrie	40	17	2	4	1	2	47	66	3	0	7	11
Kunststoffverarbeitende Industrie	50	19	3	14	2	5	44	48	0	0	1	14
Ledererzeugende Industrie	13	0	40	.	0	0	40	0	0	0	7	0
Lederverarbeitende Industrie	20	0	50	67	0	0	10	0	0	0	20	33
Schuhindustrie	59	45	20	39	0	10	11	6	0	0	10	0
Textilindustrie	35	23	8	9	1	1	48	59	1	2	7	6
Bekleidungsindustrie	46	35	23	14	7	7	18	25	2	0	4	19
<i>Nahrungs- und Genussmittelindustrie</i>	19	11	2	6	0	4	63	68	12	5	4	6
<i>Verarbeitende Industrie insgesamt</i>	48	35	5	6	2	4	37	42	2	3	6	10
<i>Bauberggewerbe</i>	72	66	1	1	0	0	11	10	1	1	16	22

¹⁾ Vgl. entsprechenden Wortlaut der Frage 1.2 des Fragebogens im Anhang.

3.3 Personalplanung für die nächsten 3—5 Jahre

Auf mittlere Sicht zeichnet sich eine tendenzielle Erhöhung der Beschäftigtenzahl im Durchschnitt der Industrie (gegenüber dem Beschäftigtenstand Ende 1976) ab. Die auf Personalausweitung gerichteten Meldungen waren jedoch in allen Betriebsgrößenklassen nur geringfügig zahlreicher als die Erwartungen eines Personalsrückgangs (18% gegenüber 12%); außerdem ist zu berücksichtigen, daß rd. ein Drittel der Betriebe die mittelfristige Entwicklung der Beschäftigtenzahl zum gegenwärtigen Zeitpunkt für nicht vorausschätzbar halt. Dies kann wohl nicht als Ausdruck etwa eines derart verbreiteten Pessimismus genommen werden, sondern scheint eher zu zeigen, daß sich ein großer Teil der Industrie in einer Art „Wartestellung“ befindet, aus der heraus aber bei entsprechend positiver

Gesamtkonstellation eine expansive Entwicklung von Produktion und Beschäftigung für möglich zu halten wäre.

Eine Differenzierung nach Branchen läßt insbesondere in den Industriezweigen Büro- und Datentechnik, Straßenfahrzeugbau, aber auch Ziehereien und Kaltwalzwerke, Chemische Industrie, Sägewerke und Holzbearbeitende Industrie, EBM-Industrie, Feinmechanik und Optik sowie Uhren, Stahlverformung, Möbelindustrie und Kunststoffverarbeitung die Absicht erkennen, die Belegschaft im Laufe der nächsten 3—5 Jahre auszuweiten. Personaleinsparungen konzentrieren sich auch mittelfristig hauptsächlich auf die Branchen Schiffbau und Mineralölverarbeitung und — wenn auch weniger häufig — auf die Eisen- und Stahlerzeugung sowie auf die Textilindustrie.

Unternehmen, die auf mittlere Sicht mit rückläufiger Beschäftigung rechnen, wurden nach den dafür maßgeblichen Gründen gefragt: An erster Stelle stand die Erwartung, daß die eigene Absatzentwicklung nicht mit dem Produktivitätsfortschritt, also vor allem mit der Einführung arbeitssparender technischer und organisatorischer Neuerungen Schritt hält. Werden hier Produktivitätssteigerungen auch oft als dominante Ursache für Beschäftigungsrückgänge angesehen, so ist hiermit doch noch nicht gesagt, daß die Änderungen in der Produktionstechnik in diesen Unternehmen ausgeprägter wären als in anderen, zugleich expandierenden Betrieben.

Anderen Gründen für den Abbau der inländischen Belegschaft wie

- erhöhte Zulieferungen aus in- und ausländischen Unternehmen (keine eigenen Tochterunternehmen)
- Verlagerung von Teilen der Produktion in ausländische Tochterunternehmen
- Unternehmenszusammenschlüssen

wird im Durchschnitt der Industrie nach der gegenwärtigen Einschätzung der Unternehmen auch in den nächsten drei bis fünf Jahren nur eine geringfügig größere Bedeutung als in der Vergangenheit zukommen. Etwas häufiger als im Durchschnitt der Industrie wird lediglich in der Größenklasse 2 (50—199 Beschäftigte) ein voraussichtlicher Personalarückgang auf erhöhte Zulieferungen aus in- und ausländischen Unternehmen (keine eigenen Tochtergesellschaften) zurückgeführt. Die entsprechenden Meldungen konzentrieren sich hier vor allem auf die lederverarbeitende Industrie, die Schuhindustrie sowie in geringem Maße auf die gummi- und asbestverarbeitende Industrie, die Bekleidungsindustrie und die Musikinstrumenten- und Schmuckwarenindustrie.

Die Verlagerung der Produktion in ausländische Tochterunternehmen wird nur von einigen größeren Betrieben (z. B. in den Branchen Ziehereien und Kaltwalzwerke sowie Straßenfahrzeugbau) für einen voraussichtlichen Personalabbau verantwortlich gemacht. Wie aber bereits erwähnt, ist im Durchschnitt dieser beiden Branchen (Ziehereien und Kaltwalzwerke sowie Straßenfahrzeugbau) im Laufe der nächsten drei bis fünf Jahre mit einer Zunahme der inländischen Beschäftigtenzahl zu rechnen.

3.4 Maßnahmen zur Verringerung des Personalbestandes

In allen vier Unternehmensgrößen erfolgte der in den letzten drei Jahren eingetretene Personalabbau überwiegend durch Nichtersetzen der fluktuationsbedingten und der natürlichen Abgänge (Pensionierung, Tod, Erwerbsunfähigkeit). Auf Entlassungen entfiel nur rd. ein Viertel der abgegebenen Meldungen. In kleineren Unternehmen spielten Entlassungen unter den von den Firmen ergriffenen Maßnahmen zum Personalabbau eine etwas größere Rolle als im Durchschnitt der Industrie. Dies dürfte vor allem damit zusammenhängen, daß ein Einstellungsstopp zur Regelung des Belegschaftsstandes in größeren Unternehmen wirksamer eingesetzt werden kann als in kleineren Betrieben. Vorgezogene Pensionierungen wurden hauptsächlich in größeren Unternehmen (Größenklasse 3 und 4) vorgenommen. An der hier aufgezeigten Tendenz während der zurückliegenden Jahre wird sich nach Ansicht der Unternehmen in den nächsten drei bis fünf Jahren nichts wesentliches ändern.

3.5 Derzeit unausgelastetes Arbeitsplatzpotential

Eine in der gegenwärtigen wirtschaftspolitischen Diskus-

sion sehr umstrittene Frage ist jene, wie viele Arbeitsplätze zwar z. Z. unbesetzt sind, aber im Laufe eines konjunkturellen Erholungsprozesses wieder „aktiviert“ werden könnten. Zum Teil wird behauptet oder zumindest vermutet, daß in den letzten Jahren eine derart große Zahl von Arbeitsplätzen „vernichtet“ worden wäre, daß selbst bei hinreichender Güternachfrage und strukturell flexiblem Arbeitskräfteangebot eine nennenswerte Steigerung der Beschäftigtenzahl nicht zu realisieren wäre. Mangels originärer Informationen hierzu waren bislang nur gesamtwirtschaftliche (bzw. auf den Unternehmensbereich beschränkte) „Modellrechnungen“ möglich, in denen versucht wurde, auf schmaler Datenbasis Ausmaß und Entwicklung des Kapitalstocks, seiner jährlichen Nettozugänge und -abgänge („Verschrottungen“), der potentiellen Kapitalintensität und ihrer marginalen Veränderung und damit die Zahl und Entwicklung der vorhandenen Arbeitsplätze abzuschätzen. Dabei mußte eine beträchtliche Anzahl von Annahmen getroffen werden — z. B. über die technische und ökonomische „Lebensdauer“ von Produktionsanlagen oder Arbeitsplätzen sowie deren Bestimmungsgrößen bei alternativen wirtschaftlichen Situationen und Entwicklungen — und mußten in der von der Datenlage her nur möglichen hohen Aggregation derartiger Modellrechnungen strukturelle Faktoren weitgehend vernachlässigt werden.

Um diese Unsicherheit zumindest zu vermindern und um erstmals zu originären Aussagen der Unternehmen über das Ausmaß gegenwärtig vorhandener, mangels Absatzmöglichkeit aber nicht besetzbarer Arbeitsplätze — und damit zugleich also zu Informationen über das Ausmaß der in den letzten Jahren „vernichteten“ Arbeitsplätze — zu gelangen, wurde den Berichtsfirmen folgende Frage gestellt:

„Angenommen Ihr Unternehmen würde genügend Aufträge erhalten, um die gegenwärtig vorhandene technische Kapazität längerfristig voll auszulasten, und es gäbe keinen für Sie wichtigen Mangel an Arbeitskräften:

Um schätzungsweise wieviel Prozent würden Sie dann — bei den zur Zeit verfügbaren technischen Kapazitäten — die Beschäftigtenzahl kurzfristig erhöhen?“

im Produktionsbereich um ca. %

im Verwaltungsbereich um ca. %

Im Durchschnitt der Verarbeitenden Industrie ergab sich, daß im Produktionsbereich unter den genannten Voraussetzungen die Beschäftigtenzahl um 12% und im Verwaltungsbereich um 4% erhöht werden würde. Da nach der Umfrage rd. drei Viertel der Beschäftigten dem Produktionsbereich und rd. ein Viertel dem Verwaltungsbereich zuzuordnen ist, ergibt sich rechnerisch eine Zahl von gegenwärtig rd. 700 000 unbesetzten Arbeitsplätzen in der Industrie. Bei der Interpretation dieser erheblichen Arbeitsplatzreserve ist jedoch zu berücksichtigen, daß

- a) mögliche, für den einzelnen Betrieb ins Gewicht fallende Engpässe auf dem Arbeitsmarkt hierbei unberücksichtigt blieben. Es kann an dieser Stelle nicht diskutiert werden, ob und inwieweit diese Voraussetzung der gegenwärtigen Arbeitsmarktlage entspricht. Hinzuweisen ist aber auf die wiederholt erwiesene Flexibilität des Beschäftigungssystems, die — bei einem inner- und zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel-Volumen von rund 10—12 Mill. Fällen jährlich — noch immer bei hinreichender Gesamtnachfrage vorhandene Zusatz-Arbeitskraftpotentiale von nahezu beliebiger Struktur zu absorbieren erlaubte — wenn auch erst nach einer gewissen Zeit der Anpassung.

Übersicht 3:
Arten des Beschäftigtenabbaus¹⁾
 (nur Unternehmen mit rückläufiger Beschäftigung)

	... % der Unternehmen mit rückläufiger Beschäftigung gaben folgende Arten des Beschäftigtenabbaus an:											
Industriegruppen, -zweige	Nichtersetzten der Fluktuations- abgänge		Nichtersetzten der natürlichen Abgänge (Pensionierung oder Erwerbs- unfähigkeit)		Vorgezogene Pensionierung (mit oder ohne Abfindungen)		Sonstige Abfindungen bei freiwilligem Ausscheiden		Entlassungen		Sonstige Arten des Beschäftigten- abbaus	
	73/76	76/77	73/76	76/77	73/76	76/77	73/76	76/77	73/76	76/77	73/76	76/77
<i>Grundstoff- und Produktionsgüterindustrie</i>	32	29	35	43	11	14	3	1	19	11	1	2
Industrie der Steine und Erden	26	32	29	48	8	1	2	0	32	14	3	5
Eisenschaffende Industrie	32	21	43	40	18	26	0	0	7	13	0	0
Ziehereien und Kaltwalzwerke	32	34	35	33	6	0	0	0	27	33	0	0
Eisen-, Stahl- und Tempergießerei	39	28	34	57	9	0	0	0	18	15	0	0
NE-Metallindustrie	46	44	42	56	2	0	0	0	10	0	0	0
Mineralölverarbeitung	17	32	25	42	42	26	8	0	8	0	0	0
Chemische Industrie	34	35	35	43	9	15	6	1	16	5	0	1
Sägewerke und holzbearbeitende Industrie	33	14	36	47	4	6	0	0	26	33	1	0
Zellstoff- und Papierindustrie	29	6	37	47	8	0	0	24	26	23	0	0
Gummi- und asbestverarbeitende Industrie	34	23	18	26	9	17	7	12	32	22	0	0
<i>Investitionsgüterindustrie</i>	34	38	26	36	8	9	4	2	27	15	1	1
Stahl- und Leichtmetallbau	32	34	30	39	8	0	0	0	30	27	0	0
Maschinenbau	34	37	27	36	9	11	2	0	27	16	1	0
Büromaschinen	30	50	20	50	0	0	30	0	20	0	0	0
Straßenfahrzeugbau	41	44	30	50	5	0	11	0	13	6	0	0
Schiffbau	17	50	19	24	15	0	0	0	34	26	15	0
Luft- und Raumfahrtindustrie	50	0	50	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Elektrotechnische Industrie	34	39	22	30	7	8	8	6	27	14	2	3
Feinmechanik, Optik, Uhren	36	42	29	37	5	5	0	0	30	16	0	0
Stahlverformung	29	40	36	45	2	0	2	0	29	15	2	0
EBM-Industrie	33	36	30	56	2	0	1	0	34	7	0	1
<i>Verbrauchsgüterindustrie</i>	35	38	33	43	3	4	1	1	28	14	1	1
Feinkeramische Industrie	25	37	37	63	0	0	0	0	38	0	0	0
Glasindustrie	31	31	34	47	4	13	5	0	26	9	0	0
Holzverarbeitende Industrie	29	38	37	43	7	3	1	3	25	10	1	3
Musikinstrumente, Schmuckwaren	40	33	25	33	6	0	3	7	26	27	0	0
Papier- und pappeverarbeitende Industrie	36	38	38	42	2	4	0	0	24	15	0	1
Druckereiindustrie	30	33	36	50	4	3	0	1	29	12	1	1
Kunststoffverarbeitende Industrie	34	24	30	46	4	8	1	0	31	22	0	0
Ledererzeugende Industrie	43	75	43	25	0	0	0	0	14	0	0	0
Lederverarbeitende Industrie	23	0	39	57	0	0	0	0	38	43	0	0
Schuhindustrie	33	43	16	34	9	9	0	0	42	14	0	0
Textilindustrie	37	38	31	42	2	4	1	2	27	14	2	0
Bekleidungsindustrie	45	48	24	32	0	0	0	0	29	13	2	7
<i>Nahrungs- und Genussmittelindustrie</i>	33	30	38	47	4	2	3	4	22	15	0	2
<i>Verarbeitende Industrie insgesamt</i>	33	36	30	38	7	9	3	2	26	14	1	1
<i>Bauhauptgewerbe</i>	28	25	27	32	1	2	1	2	41	35	3	5

¹⁾ Vgl. entsprechenden Wortlaut der Frage 1.3 des Fragebogens im Anhang.

Jüngste Forschungsergebnisse zeigen außerdem ein erhebliches Maß an Fähigkeit und Bereitschaft der Arbeitslosen zur Mobilität⁵⁾.

- b) es nicht Gegenstand der Untersuchung war, mit welchen Mitteln, in welchem Zeitraum und mit welchen Auswirkungen auf andere wirtschaftspolitische Ziele — wie etwa Lohn- und Preisentwicklung — eine derartige Nachfrage nach zusätzlichen 700 000 Arbeitskräften zu realisieren ist.

Es ging bei dieser Frage nur darum, Anhaltspunkte für die Zahl der aus der Sicht der Industrieunternehmen noch vorhandenen, aber zur Zeit nicht besetzten Arbeitsplätze

⁵⁾ Brinkmann, Ch., Arbeitslosigkeit und Mobilität. (Aus der Untersuchung des IAB über Ursachen und Auswirkungen von Arbeitslosigkeit), in diesem Heft.

zu erhalten, wobei die Frage nach der längerfristigen Konkurrenzfähigkeit dieser Arbeitsplätze ausgeklammert wurde.

Nach Unternehmensgrößenklassen und Industriebranchen ergab sich folgendes Bild:

Arbeitsplatzreserven in der Verarbeitenden Industrie

	insgesamt	davon in Unternehmen mit ... Beschäftigten			
		bis 49	50-199	200-999	1000 und mehr
Produktionsbereich	12,2	18,8	15,1	11,4	10,5
Verwaltungsbereich	3,8	7,1	4,7	3,3	3,3
Insgesamt	9,8	16,3	12,6	9,1	8,3

Übersicht 4: Arbeitsplatzreserven¹⁾

Industriegruppen, -zweige	Hätten sie genügend Aufträge, dann würden die befragten Unternehmen bei den z.Zt. verfügbaren technischen Kapazitäten ihre Beschäftigtenzahl kurzfristig um ... % erhöhen			Zum Vergleich: Entwicklung von Anzahl und Struktur der Industriebeschäftigten nach der Industrieberichterstattung ²⁾					
	im Produktionsbereich	im Verwaltungsbereich	Insgesamt ³⁾	Entwicklung der Beschäftigtenzahl von November 1976 zu November 1973 in %	Beschäftigtenzahl im Durchschnitt des 3. Quartals 1976 — in 1000 Personen —	Struktur der Beschäftigten im Durchschnitt der 3. Quartale (Verarbeitende Industrie = 100)			
						1970	1973	1976	Entwicklung der Struktur 1976 gegenüber 1973 in %-Punkten
Bauhauptgewerbe									
<i>Grundstoff- und Produktionsgüterindustrie</i>	11,6	3,2	9,0	— 9,7	1591,2	21,9	21,6	22,1	+ 0,5
Industrie der Steine und Erden	15,6	5,5	13,3	— 20,8	190,3	2,9	3,0	2,6	— 0,4
Eisenschaffende Industrie	6,2	0,5	4,9	— 5,6	301,9	4,0	3,9	4,2	+ 0,3
Ziehereien und Kaltwalzwerke	13,6	2,4	11,2	— 10,6	59,8	0,9	0,8	0,8	± 0
Eisen-, Stahl- und Tempergießerei	10,8	2,2	9,1	— 13,1	94,9	1,5	1,3	1,3	± 0
NE-Metallindustrie	9,4	1,4	7,5	— 11,4	110,5	1,5	1,5	1,5	± 0
Mineralölverarbeitung	1,4	1,0	1,2	— 19,4	29,6	0,4	0,5	0,4	— 0,1
Chemische Industrie	7,2	3,2	5,5	— 3,3	576,0	7,3	7,3	8,0	+ 0,7
Sägewerke und holzbearbeitende Industrie	14,3	4,6	12,6	— 13,0	58,9	0,8	0,8	0,8	± 0
Zellstoff- und Papierindustrie	3,7	2,3	3,4	— 13,9	55,0	0,9	0,8	0,8	± 0
Gummi- und asbestverarbeitende Industrie	9,6	2,9	8,0	— 16,4	114,3	1,7	1,7	1,6	— 0,1
<i>Investitionsgüterindustrie</i>	12,8	3,7	10,0	— 10,2	3562,2	47,7	48,5	49,4	+ 0,9
Stahl- und Leichtmetallbau	18,0	5,0	14,2	— 13,6	187,9	2,5	2,7	2,6	— 0,1
Maschinenbau	12,0	3,4	9,0	— 8,7	1002,1	13,5	13,4	13,9	+ 0,5
Büromaschinen	10,2	3,7	8,0	— 25,3	60,4	1,0	1,0	0,8	— 0,2
Straßenfahrzeugbau	7,7	1,4	6,4	— 5,3	593,7	7,3	7,7	8,2	+ 0,5
Schiffbau	14,5	7,7	13,1	— 1,1	71,9	0,9	0,9	1,0	+ 0,1
Luft- und Raumfahrtindustrie	15,0	5,0	10,4	+ 1,3	41,5	0,5	0,5	0,6	+ 0,1
Elektrotechnische Industrie	14,7	4,8	11,2	— 12,7	968,2	13,2	13,5	13,4	— 0,1
Feinmechanik, Optik, Uhren	13,0	2,9	9,8	— 7,4	145,8	2,0	1,9	2,0	+ 0,1
Stahlverformung	10,2	2,3	8,6	— 8,5	135,1	1,8	1,8	1,9	+ 0,1
EBM-Industrie	16,9	5,2	14,1	— 14,6	355,5	5,0	5,2	4,9	— 0,3
<i>Verbrauchsgüterindustrie</i>	12,6	4,1	10,8	— 15,1	1607,7	24,1	23,6	22,3	— 1,3
Feinkeramische Industrie	10,8	3,1	9,3	— 15,4	64,7	0,9	0,9	0,9	± 0
Glasindustrie	13,3	7,4	12,1	— 16,9	78,0	1,1	1,1	1,1	± 0
Holzverarbeitende Industrie	17,0	5,4	14,5	— 10,8	216,3	2,7	3,0	3,0	± 0
Musikinstrumente, Schmuckwaren	12,1	2,3	9,8	— 9,1	50,1	0,7	0,7	0,7	± 0
Papier- und pappeverarbeitende Industrie	11,3	2,3	9,1	— 13,9	115,7	1,6	1,6	1,6	± 0
Druckereiindustrie	10,8	3,5	9,1	— 12,7	190,5	2,7	2,7	2,6	— 0,1
Kunststoffverarbeitende Industrie	11,9	3,6	9,9	— 7,0	182,2	2,0	2,4	2,5	+ 0,1
Ledererzeugende Industrie	12,0	1,2	10,0	— 17,6	8,0	0,2	0,1	0,1	± 0
Lederverarbeitende Industrie	19,2	1,5	15,8	— 12,0	31,3	0,5	0,4	0,4	± 0
Schuhindustrie	11,2	2,7	9,9	— 17,6	55,1	1,1	0,8	0,8	± 0
Textilindustrie	9,5	3,4	8,2	— 19,6	340,3	6,0	5,3	4,7	— 0,6
Bekleidungsindustrie	17,1	6,1	15,5	— 19,2	275,6	4,5	4,4	3,8	— 0,6
<i>Nahrungs- und Genussmittelindustrie</i>	11,7	3,4	9,1	— 11,7	453,3	6,3	6,3	6,3	± 0
<i>Verarbeitende Industrie insgesamt</i>	12,2	3,8	9,8	— 11,3	7214,5	100	100	100	.
<i>Bauhauptgewerbe</i>	25,4	10,3	23,6	— 18,7	1225,0

¹⁾ Vgl. entsprechenden Wortlaut der Frage 2.2 des Fragebogens im Anhang.

²⁾ Gewichtet mit den Anteilen der Angestellten und Arbeiter der Industrie- bzw. Bauberichterstattung im November 1976³⁾.

³⁾ Statistisches Bundesamt, Fachserie D 1/I. (Industrieberichterstattung) und Fachserie E 1 (Bauberichterstattung).

Mit zunehmender Betriebsgröße nimmt die Unterauslastung des Arbeitsplatzpotentials ab. Inwieweit dies mit einer entsprechenden Entwicklung der Anlagen-Kapazitätsauslastung korrespondiert, läßt sich nicht angeben, da es zur Zeit noch nicht möglich ist, die Zahlen für die Anlagen-Kapazitätsauslastung getrennt nach Betriebsgrößen auszuweisen.

Der in den größeren Unternehmen vergleichsweise niedrige Anteil der zur Zeit unbesetzten Arbeitsplätze mag zum Teil auch darauf zurückzuführen sein, daß die Bereitschaft und/oder Fähigkeit, Arbeitskräfte bei konjunkturell schlechter Auftragslage durchzuhalten (z. B. durch

Kurzarbeit) bei den Großunternehmen in den letzten drei Jahren ausgeprägter war als bei den Klein- und Mittelbetrieben.

Diese Vermutung wird auch durch entsprechende Ergebnisse dieser Befragung gestützt. Die obenstehende Übersicht 4 weist aus, wie die Arbeitsplatzreserven von den Unternehmen in den einzelnen Hauptgruppen und -zweigen der Industrie eingeschätzt werden. In den vier Hauptgruppen der Verarbeitenden Industrie halten sich die gegenwärtigen Arbeitsplatzreserven relativ etwa in gleicher Höhe. Auffällige Abweichungen von diesem Durchschnittswert stehen in der Regel in einem plausiblen Ver-

hältnis zum vorangegangenen Beschäftigungsrückgang bzw. dazu, in welchem Umfang er — wie z. B. im Fahrzeugbau — in letzter Zeit wieder aufgeholt werden konnte.

So ist etwa in der Chemischen Industrie und in der in einer tiefen Krise stehenden Eisenschaffenden Industrie der Anteil der unbesetzten Arbeitsplätze geringer als im Durchschnitt der Industrie. Noch wesentlich stärker trifft dies für die zum Befragungszeitpunkt nahezu vollausgelastete Zellstoff- und Papierindustrie und vor allem für die Mineralölverarbeitung zu. In diesen beiden Fällen hängt dies häufig damit zusammen, daß besonders hier in großem Umfang die Einführung arbeitssparender technischer und organisatorischer Neuerungen geplant ist. Eine überdurchschnittlich starke Erhöhung der Beschäftigtenzahl wäre nach den Angaben der Firmen bei einer nachhaltigen Besserung der Absatzlage vor allem in der Industrie der Steine und Erden, im Schiffbau, im Stahl- und Leichtmetallbau, in der EBM-Industrie, in der Lederverarbeitenden Industrie sowie der Bekleidungsindustrie zu erwarten.

Generell gilt für alle Branchen, daß eine dauerhafte Nachfragebelegung vorwiegend in Produktionsbereichen zu Neueinstellungen führen würde; im Verwaltungsbereich würde eine konjunkturelle Erholung in wesentlich geringerem Umfang einen Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften mit sich bringen. Hier war aber auch der rezessionsbedingte Beschäftigungsrückgang nur halb so stark wie im Produktionsbereich. Zudem bestehen wohl noch Auslastungsreserven.

Die hier aufgeworfene Frage nach Zahl und Struktur unbesetzter Arbeitsplätze und nach den Bedingungen ihrer Besetzbarkeit bedarf weiterer Klärung. Die vorliegenden Befragungsergebnisse stimmen jedoch weitgehend mit den Ergebnissen ökonometrischer Modellrechnungen überein, die im Ifo-Institut für die Verarbeitende Industrie insgesamt vorgenommen wurden. Zu anderen Modellrechnungen stehen sie teils im Widerspruch. Sie können somit den Anstoß für eine umfassende arbeitsmarkt- und wirtschaftswissenschaftliche Diskussion liefern, um so auch im Rahmen makroökonomischer Modelle des Wirtschafts- und Beschäftigungssystems zu realistischeren Einschätzungen zu gelangen, als sie bislang zumindest teilweise noch vorgeherrscht haben.

Auch bedarf es weiterer Erhebungen dieser Art, nach Möglichkeit zu Zeiten verschiedener konjunktureller Konstellation. Dabei gilt es vor allem, den zugrunde liegenden konzeptionellen Rahmen in Erfahrung zu bringen, in den unternehmensbezogene Einschätzungen von „Vollbeschäftigung“ einzuordnen sind.

⁶⁾ Vgl. Kühlwind, G., Thon, M., Projektionen des deutschen Erwerbspersonenpotentials für den Zeitraum 1975 bis 1990, in: MittAB 2/76, S. 156 ff.

⁷⁾ Vgl. Jahresgutachten 1976/77 des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Ziffer 316 ff, ferner: Mertens, D. und Reyher, L., Zum Beschäftigungsproblem in den nächsten Jahren, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 1, 1976, S. 1 ff.

⁸⁾ Heckhausen, S., Nachholbedarf an haushaltsorientierter Infrastruktur in den Regionen der Bundesrepublik Deutschland, in: Schriften der Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel, Band 114, Göttingen 1976. Sowie: Die Bundesrepublik Deutschland 1980, 1985, 1990, Prognos Report Nummer 7, Basel 1976. Und: Potentielle strukturelle Ungleichgewichte zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem in der Bundesrepublik Deutschland bis zum Jahr 1990, Untersuchung im Auftrag des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft, Basel, August 1976. Darin werden als beschäftigungsstrategische Schwerpunkte vier Hauptnachfragebereiche genannt: Altbausektoren, Entwicklungshilfe, soziale Dienste und Technologieförderung.

⁹⁾ Vgl. Mertens, D. und Reyher, L., a. a. O., S. 13, sowie Autorengemeinschaft: Der Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik Deutschland 1975/76 (insgesamt und regional) und die Auswirkungen beschäftigungspolitischer Maßnahmen, in: MittAB 1/1976, S. 48.

¹⁰⁾ Vgl. Gemeinschaftsdiagnose der 5 wirtschaftswissenschaftlichen Forschungsinstitute vom Frühjahr 1977, Ifo-Wirtschaftskonjunktur, 29. Jahrgang, 1977, Heft 4.

Ungeachtet dieser teils noch ungelösten theoretischen und methodischen Probleme kann nach dieser Befragung aber davon ausgegangen werden, daß die während der zurückliegenden Rezession eingetretene „Vernichtung“ von Arbeitsplätzen geringer ist, als weithin gedacht wird.

3.6 Arbeitszeitverkürzung und Beschäftigung

Die gegenwärtigen und noch bis Mitte der 80er Jahre zu erwartenden Arbeitsmarktp Probleme stellen eine außerordentliche Herausforderung an Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik, Tarifparteien und Forschung dar. Die Rückkehr zur Vollbeschäftigung erfordert nämlich nicht nur den Abbau der gegenwärtigen Arbeitslosigkeit. Zusätzlich wird die Zahl der inländischen Erwerbspersonen zwischen 1977 und 1980 um fast 300 000 zunehmen. In dem Zeitraum 1981 bis einschließlich 1985 wird das Arbeitskräftepotential um weitere 470 000 Personen ansteigen. Erst im Jahre 1989 wird der Höhepunkt in der Zahl der Erwerbsbevölkerung erreicht sein⁶⁾.

Weit überwiegend wird in Politik und Wissenschaft die Meinung vertreten, daß beschäftigungssteigernde Maßnahmen zur Lösung dieser Arbeitsmarktp Probleme grundsätzlich den Vorzug verdienen vor einer „künstlichen“ Verknappung des Arbeitskräfteangebots⁷⁾. Einmal ist das Wirtschaftswachstum das erklärte Ziel des Gesetzgebers (vgl. Gesetz zur Förderung der Stabilität und des Wachstums der Wirtschaft vom 8. 6. 1967). Zweitens läßt sich — wie gerade die gegenwärtige Situation beweist — das umfassende System der sozialen Sicherung in der Bundesrepublik Deutschland ohne hohen Beschäftigungsstand und kräftiges Produktionswachstum finanziell nicht im Gleichgewicht halten. An potentiellen Nachfragebereichen ist zudem kein Mangel⁸⁾. Schließlich ist nachzuweisen, daß bei realistischer Einbeziehung von Neben- und Folgeeffekten die finanziellen Belastungen, die etwa durch Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen entstehen, für die Gesamtheit aller öffentlichen und quasi-öffentlichen Haushalte niedriger sind als die der Finanzierung von Arbeitslosigkeit⁹⁾.

Wenn — und nur wenn — es sich jedoch nachhaltig als unmöglich oder mit Rücksicht auf andere politische Ziele — wie Preisstabilität, außenwirtschaftliches Gleichgewicht, Höhe der Staatsquote — als unerwünscht erweisen sollte, die Arbeitsmarktp Probleme durch eine verstärkte Wachstumspolitik zu lösen, dann ist alternativ an eine vorübergehende Reduzierung des Arbeitspotentials zu denken, sei es durch eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit, mehr Jahresurlaub, mehr Teilzeitarbeit, Herabsetzung der flexiblen Altersgrenze und/oder längere Ausbildungsdauer.

In dem Maße, in dem nun die Chancen zu schwinden scheinen, mittels hinreichendem Wirtschaftswachstum zur Vollbeschäftigung zurückzufinden, konzentriert sich demzufolge die beschäftigungspolitische Diskussion in der Bundesrepublik Deutschland zunehmend auf die Möglichkeiten, die hohe und möglicherweise bald wieder ansteigende, offene Arbeitslosigkeit durch gezielte Maßnahmen der Reduktion des Angebots von Arbeitskraft oder -zeit zumindest in sozial erträglichere Formen der Unterbeschäftigung zu verwandeln¹⁰⁾. Dahinter steht zugleich die Einschätzung, daß in einer bewußten Drosselung der Produktivitätssteigerung keine sinnvolle Lösung des Problems gesehen werden kann, weil damit eine gefährliche Loslösung von der Technologieentwicklung in der industrialisierten Welt verbunden wäre.

Diese Diskussion leidet weithin darunter, daß die Wirkungsweise des Instruments der Arbeitszeitverkürzung auf die Beschäftigtenzahl in einer Wirtschafts- und Arbeitsmarktsituation, wie sie gegenwärtig gegeben ist, nur mit relativ großer Unsicherheit abgeschätzt werden kann. Dies gilt für alle Varianten der Arbeitszeitverkürzung — von der täglichen über die wöchentliche und jährliche bis hin zur Lebensarbeitszeit. Vorliegende Anhaltspunkte und empirische Belege entstammen meist anderen konjunkturellen Konstellationen und sind daher von begrenztem Aussagewert. Um diese Wissenslücke einzuengen, wurde in der vorliegenden Unternehmensbefragung versucht, die Einschätzung der Unternehmen selbst zu diesem Problem unter den heutigen Bedingungen in Erfahrung zu bringen (vgl. Frage 4.3 und 4.3.1 im Anhang).

Konkret wurde versucht herauszufinden,

- a) welche Form der beiden zur Diskussion gestellten Maßnahmen zur Arbeitszeitverkürzung (Verkürzung der *wöchentlichen* Arbeitszeit oder Verringerung der *jährlichen* Arbeitstage durch mehr Urlaub) arbeitstechnisch noch am ehesten in den Betrieben — und zwar getrennt nach Produktions- und Verwaltungsbereich — zu bewältigen ist und
- b) welche Auswirkungen eine derartige Arbeitszeitverkürzung um etwa 5% — und zwar unter der Annahme, daß per saldo keine höheren Lohnkosten anfallen — auf die Beschäftigtenzahl in den Betrieben haben würde.

Gefragt wurde hier also zunächst nur nach den Reaktionen auf Verkürzungen der *wöchentlichen* und der *jährlichen* Arbeitszeit (größere Zahl von Urlaubstagen). Damit soll keineswegs eine Priorisierung dieser Arten von Arbeitszeitverkürzung zum Ausdruck gebracht werden. Vielmehr muß in weiteren Befragungen auch den Reaktionsmustern der Unternehmen im Falle weiterer Flexibilisierung der Altersgrenze, späterem Eintritt Jugendlicher ins Erwerbsleben nach längeren Bildungszeiten sowie auch verstärkter Ausweitung von Teilzeitarbeit nachgegangen werden¹¹⁾. Da die unterschiedlichen Formen der Arbeitszeitverkürzung unter jeweils verschiedenen Bedingungen unterschiedliche Effekte der beschäftigungspolitisch angestrebten Art aufweisen werden, wird es letztlich darauf ankommen, sie alle zusammen in optimaler Kombination einzusetzen.

Die Fragestellung war bei diesem ersten Versuch dieser Art auch insoweit begrenzt, als hier lediglich nach dem Ausmaß zusätzlicher Einstellungen von Arbeitskräften bei gegebener Verkürzung der wöchentlichen bzw. jährlichen Arbeitszeit gefragt wurde. Vorstellbar sind daneben freilich auch andere Reaktionen (Verlagerung oder Drosselung der Produktion, verstärkte Mehrarbeitsstunden, Verlängerung der Lieferfristen usw.), die in weiteren Befragungen einzubeziehen sein werden.

Die Befragung hat ergeben:

Wöchentliche und jährliche Arbeitszeitverkürzungen werden im Durchschnitt der Industrie arbeitstechnisch etwa gleich eingestuft. Eine Aufgliederung nach Unternehmensgrößenklassen und nach Branchen erbrachte aber erhebliche Unterschiede. So zeigte sich, daß kleinere Unternehmen in der Regel am ehesten eine Verkürzung der

Wochenarbeitszeit arbeitstechnisch bewältigen könnten, während bei Großunternehmen meist ein längerer Jahresurlaub einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit vorgezogen würde. Eine Aufgliederung nach Branchen ergab, daß insbesondere in der Eisenschaffenden Industrie, in der Mineralölverarbeitung, in der Zellstoff- und Papiererzeugung und in der Glasindustrie eine deutliche Präferenz — im Rahmen der zur Diskussion gestellten Alternativen — für einen längeren Jahresurlaub besteht, sofern es den Produktionsbereich betrifft. Eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit wäre demgegenüber nach Ansicht der Unternehmen im Produktionsbereich der Büro- und Datentechnik, der Holzverarbeitenden Industrie, der Feinmechanischen und Optischen Industrie, der EBM-Industrie, der Ledererzeugenden Industrie und der Bekleidungsindustrie eher zu bewältigen als eine Verlängerung des Jahresurlaubs.

Im Verwaltungsbereich besteht hauptsächlich nur in der Eisenschaffenden Industrie, in der Chemischen Industrie und in der Lederverarbeitung eine Präferenz für einen längeren Jahresurlaub; in allen anderen Branchen wurden beide Formen einer Arbeitszeitverkürzung als gleich eingestuft.

Umstritten ist z. 2. der Beschäftigungseffekt von Arbeitszeitverkürzungen (Punkt b). Nach Auskunft der Befragten würden Arbeitszeitverkürzungen dieser Art¹²⁾ (um 5 %) — vorausgesetzt es entstünden per saldo keine höheren Lohnkosten — zu etwa der Hälfte durch die Einstellung von zusätzlichem Personal ausgeglichen werden. Im Produktionsbereich liegt dieser Anteil mit rund 60 % wesentlich höher als im Verwaltungsbereich (knapp ein Viertel).

Eine Aufgliederung der Ergebnisse nach Betriebsgrößenklassen läßt einen überdurchschnittlichen Beschäftigungseffekt im Produktionsbereich der kleineren und mittleren Unternehmen erkennen. Dies hängt offensichtlich damit zusammen, daß hier in wesentlich geringerem Maße Rationalisierungschancen gesehen werden als in größeren Betrieben; außerdem ist dieses Ergebnis wohl zum Teil darauf zurückzuführen, daß in kleineren und mittleren Betrieben infolge der hier geringeren Möglichkeit bzw. Bereitschaft zum Durchhalten von Arbeitskräften bei konjunkturell schlechter Auftragslage gegenwärtig Arbeitskraftreserven kaum mehr vorhanden sind.

In überdurchschnittlichem Maß dürfte eine Arbeitszeitverkürzung zu Neueinstellungen im Produktionsbereich des Stahl- und Leichtmetallbaus, der NE-Metallindustrie, der Gummi- und Asbestverarbeitenden Industrie, der Feinmechanischen Industrie sowie der Textil- und der Bekleidungsindustrie führen. Unterdurchschnittlich wären die Auswirkungen auf den Personalbestand voraussichtlich insbesondere im Produktionsbereich der Mineralölverarbeitung, der Chemischen Industrie, der Sägewerke und der Holzverarbeitenden Industrie, der Zellstoff- und Papierindustrie, der Stahlverformung, der Ledererzeugenden Industrie und der Schuhindustrie. Im Verwaltungsbereich sind etwas stärkere expansive Auswirkungen auf den Personalbestand als im Durchschnitt der gesamten Industrie hauptsächlich nur in der NE-Metallindustrie, in der Büromaschinenindustrie, im Straßenfahrzeugbau und in der Feinkeramischen Industrie zu erwarten. Unterdurchschnittlich werden nach dieser Umfrage die Auswirkungen auf den Personalbedarf im Verwaltungsbereich vor allem in den Ziehereien und Kaltwalzwerken, in den Eisen-, Stahl- und Tempergießereien, in der Mineralölverarbeitung, in

¹¹⁾ Diese Themen werden teilweise in einer neuen Untersuchung des Ifo-Instituts behandelt, die zur Zeit aber noch nicht abgeschlossen ist.

¹²⁾ Der positive Beschäftigungseffekt einer alternativen Wochenarbeitszeitverkürzung und einer Verlängerung des Jahresurlaubs ist nach den Ergebnissen dieser Umfrage nahezu gleichzusetzen.

Übersicht 5:
Beschäftigungseffekte arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen¹⁾

Industriegruppen/Bauhauptgewerbe	Verkürzung der Arbeitszeit ³⁾			Lohnkosten- und Einarbeitungszuschüsse			
	Bei einer Arbeitszeitverkürzung um 5 % würden die Unternehmen die Beschäftigtenzahl um ... % erhöhen			Lohnkosten- zuschüsse ...		Einarbeitungs- zuschüsse ...	
	im Produk- tionsbereich	im Verwal- tungsbereich	Ins- gesamt ²⁾	... würden ... % der Unternehmen ver- anlassen (ja) oder nicht (nein), ihre Beschäftigtenzahl zu erhöhen		ja	
				ja	nein	ja	nein
Grundstoff- und Produktionsgüterindustrie	3,2	1,3	2,6	4	96	7	93
Investitionsgüterindustrie	3,0	1,0	2,4	7	93	10	90
Verbrauchsgüterindustrie	3,8	1,2	3,3	8	92	12	88
Nahrungs- und Genußmittelindustrie	3,4	1,3	2,7	2	98	4	96
Verarbeitende Industrie insgesamt	3,1	1,1	2,5	7	93	9	91
Bauhauptgewerbe	4,6	1,0	4,2	11	89	6	94

¹⁾ Vgl. entsprechenden Wortlaut der Fragen 4.1 und 4.3.1 des Fragebogens im Anhang.

²⁾ Gewichtet mit den Anteilen der Angestellten und Arbeiter der Industrie- bzw. Bauberichterstattung im November 1976 (Statistisches Bundesamt: Fachserie D 1/I. bzw. Fachserie E 1).

³⁾ Wortlaut der Frage: Angenommen, es käme zu einer derartigen Arbeitszeitverkürzung um etwa 5 %, und es würden per saldo keine höheren Lohnkosten anfallen: Um wieviel Prozent würden Sie dann Ihre Beschäftigtenzahl erhöhen, um die ausgefallenen Arbeitsstunden oder -tage auszugleichen?

der Holzbearbeitenden Industrie, im Maschinenbau, im Schiffbau, in der Ledererzeugenden und -verarbeitenden Industrie sowie in der Schuhindustrie sein.

Das Befragungsergebnis entspricht weitgehend Modellrechnungen, die z. B. im Auftrag der EG-Kommission in Belgien und Holland durchgeführt wurden¹³⁾.

Es ist auch vereinbar mit bisherigen Schätzungen, die sich aus statistischen Belegen früherer Arbeitszeitverkürzungen in der Bundesrepublik Deutschland — etwa 1956/57 in der Verarbeitenden Industrie — herleiten lassen.

Der etwas geringere Anteil von zusätzlichen Einstellungen bei einer gegebenen Verkürzung der Arbeitszeit, der sich in dieser Befragung im Verhältnis zu den tatsächlichen Entwicklungen in den 50er Jahren ergab, läßt sich mit der gegenwärtig partiell noch immer gegebenen Unterauslastung der Erwerbstätigen (unemployment on the job) erklären. Schließlich ist aber auch zu betonen, daß eine Wirksamkeit der Arbeitszeitverkürzung im hier besprochenen Sinne nicht nur dann gegeben ist, wenn hierdurch zusätzliche Arbeitskräfte eingestellt werden. Der gleiche Entlastungseffekt am Arbeitsmarkt tritt vielmehr auch dann ein, wenn die Arbeitszeitverkürzung bewirkt, daß sonst unvermeidliche Entlassungen von Arbeitskräften unterbleiben. Gerade dies ist ja der beabsichtigte und tatsächliche Effekt beim Einsatz des Instruments „Kurzarbeit“¹⁴⁾. Bedenkt man den enormen laufenden Zugang und Abgang von Arbeitslosen — monatlich etwa 200 000 bis 250 000 Personen —, dann wird ersichtlich, daß schon eine Reduzierung der Entlassungen und demzufolge auch der Neuzugänge an Arbeitslosen zu einem spürbaren Rückgang des Bestands an Arbeitslosen führen würde.

Dies gilt freilich nicht für den Teil dieser „Bruttoströme“, der auf Austauschvorgänge und reine Fluktuation zurückzuführen ist. Gerade diese Erhebung hat aber gezeigt, daß selbst in Jahren ausgeprägter Rezession ein beträchtlicher Anteil von Betrieben Nettozugänge von Beschäftigten aufweist. Gelänge es also, über Arbeitszeitverkürzungen (im Sinne der Kurzarbeitregelung) noch weitaus mehr den Beschäftigtenabbau in jenen Betrieben aufzuhalten, die sich angesichts ihrer Auftragslage nicht imstande sehen, ihren Beschäftigtenstand zu halten, so würde sich dies entsprechend positiv auf den Bestand der Arbeitslosen auswirken.

In dem Maße, wie Verkürzungen der Arbeitszeit per saldo zu einer Erhöhung (oder Nichtverringerung) der Beschäftigtenzahl führen, ist außerdem der Nachfrage- oder Kreislaufeffekt zu bedenken. Insofern auf diesem Wege — bei gleichem Arbeitsvolumen — die Zahl der Erwerbstätigen erhöht und die der Arbeitslosen per saldo verringert wird, würde die Gesamtnachfrage nach Gütern und Diensten im Ausmaß der so ersparten Lohnersatzleistungen (Arbeitslosenunterstützungsgelder) schrumpfen, wenn nicht hierfür (in irgendeiner Form) ein Ausgleich geschaffen wird. Ein entsprechender Lohnausgleich ist also mit Rücksicht auf den gesamtwirtschaftlichen Kreislauf unerlässlich. Dies muß nicht in der Form eines Lohnausgleichs zu Lasten der Beschäftigten erfolgen. Andere Finanzierungsquellen kommen hier sogar vorrangig in Betracht: Die öffentlichen Haushalte müssen auf die Ausgabeneinsparungen, wie auf die potentiellen Mehreinnahmen, die mit der resultierenden Mehrbeschäftigung verbunden wären, verzichten. Dies würde bereits einen beträchtlichen Teil des Lohnausgleichs ermöglichen. In dem Maße, wie mit der Arbeitszeitverkürzung überdurchschnittliche Produktivitätssteigerungen verbunden sind, erwächst obendrein zusätzlicher Finanzierungsspielraum für diesen Lohnausgleich bei den Beschäftigten. Schließlich kann aber auch nicht völlig auf Solidaritätsoffer der Arbeitnehmer-

¹³⁾ Vgl. Kommission der europäischen Gemeinschaften: Eine Gemeinschaftsstrategie für Vollbeschäftigung und Stabilität, Brüssel 1976, SEK (76), 1400.

¹⁴⁾ Vgl. Autorengemeinschaft, Der Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik Deutschland 1977 (insgesamt und regional) und die Auswirkungen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, in: MittAB 1/1977, S. 1 ff.

schaft verzichtet werden. Tatsächliches Ausmaß und Struktur des Lohnausgleichs werden dabei immer das Ergebnis eines politischen Prozesses sein müssen, der sich zwischen diesen Beteiligten vollzieht.

3.7 Zur Entwicklung der Beschäftigungsstruktur in der Industrie

Verschiebungen in der Struktur des Personalbestands waren in den zurückliegenden drei Jahren in den Großunternehmen wesentlich ausgeprägter als in den kleineren Betrieben. Die Richtung der strukturellen Änderungen war jedoch in allen vier Unternehmensgrößenklassen gleich. Rückläufige Tendenzen wiesen insbesondere die Anteile folgender Personengruppen an der Zahl der Gesamtbeschäftigten auf:

- Beschäftigte im Verwaltungsbereich (im engeren Sinne)
- Teilzeitbeschäftigte
- Frauen
- Ausländer

Zugenommen hat der Anteil der im Produktionsbereich Beschäftigten und der Anteil der Personen in den Abteilungen für Forschung, Projektierung u. ä. Der Anteil der Auszubildenden hat sich per saldo in allen vier Unternehmensgrößenklassen während der zurückliegenden drei Jahre praktisch nicht verändert. Leicht rückläufig war dagegen in den vergangenen drei Jahren der Anteil der Jugendlichen (unter 20 Jahre); dieser Rückgang beschränkte sich nahezu ausschließlich auf Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten.

Auffallend ist, daß in den kleinen Betrieben (unter 49 Mitarbeiter) der Anteil der Facharbeiter — gemessen an allen beschäftigten Arbeitern — in den letzten Jahren leicht zurückging, während in den drei anderen Unternehmensgrößenklassen — insbesondere in den Großunternehmen — eine deutliche Verschiebung in Richtung Facharbeiter festzustellen ist. Was den Anteil der gehobenen und leitenden Angestellten — gemessen an allen Angestellten — anbelangt, ist lediglich in Größenklasse I, d. h. in den kleinen Unternehmen, ein tendenzieller Rückgang,

Übersicht 6:
Von den Unternehmen erwartete Entwicklung der Beschäftigtenstruktur auf mittlere Sicht¹⁾

Industriegruppen/Bauhauptgewerbe	... % der befragten Unternehmen wollen den Beschäftigtenstand erhöhen (+), konstant halten (=) oder vermindern (—):								
	+	=	—	+	=	—	+	=	—
	bei Frauen			bei Teilzeitbeschäftigten			bei Ausländern		
Grundstoff- und Produktionsgüterindustrie	6	89	5	4	78	18	4	74	22
Investitionsgüterindustrie	8	85	7	4	75	21	7	71	22
Verbrauchsgüterindustrie	12	75	13	7	73	20	6	69	25
Nahrungs- und Genußmittelindustrie	15	74	11	8	76	16	6	77	17
Verarbeitende Industrie insgesamt	9	83	8	5	75	20	6	72	22
Bauhauptgewerbe	2	91	7	4	86	10	4	75	21
	bei Älteren (über 50 Jahre)			bei Jugendlichen (unter 20 Jahre)			bei Auszubildenden		
Grundstoff- und Produktionsgüterindustrie	5	71	24	20	79	1	22	75	3
Investitionsgüterindustrie	12	76	12	13	82	5	14	80	6
Verbrauchsgüterindustrie	10	71	19	17	77	6	20	74	6
Nahrungs- und Genußmittelindustrie	4	79	17	9	83	8	16	78	6
Verarbeitende Industrie insgesamt	10	75	15	14	81	5	17	78	5
Bauhauptgewerbe	9	70	21	11	83	6	16	75	9
	bei gehobenen und leitenden Angestellten			bei Facharbeitern					
Grundstoff- und Produktionsgüterindustrie	9	85	7	31	65	4			
Investitionsgüterindustrie	8	89	3	40	55	5			
Verbrauchsgüterindustrie	6	91	3	31	64	5			
Nahrungs- und Genußmittelindustrie	9	87	4	23	70	7			
Verarbeitende Industrie insgesamt	8	88	4	36	59	5			
Bauhauptgewerbe	3	89	8	19	73	8			
	im Verwaltungsbereich			im Forschungs- und Projektierungsbereich					
Grundstoff- und Produktionsgüterindustrie	7	65	28	16	79	5			
Investitionsgüterindustrie	8	71	21	29	68	3			
Verbrauchsgüterindustrie	10	71	19	15	83	2			
Nahrungs- und Genußmittelindustrie	11	73	16	14	84	2			
Verarbeitende Industrie insgesamt	8	71	21	25	72	3			
Bauhauptgewerbe	4	81	15	2	94	4			

¹⁾ Vgl. entsprechenden Wortlaut der Frage 1.4 des Fragebogens im Anhang.

in Größenklassen 2 und 3 keine Veränderung und in Größenklasse 4 eine Zunahme festzustellen.

Im Laufe der nächsten drei bis fünf Jahre werden sich die in der Vergangenheit erkennbaren strukturellen Verschiebungen in der Zusammensetzung der Belegschaft weitgehend fortsetzen: So wird der Anteil der im Verwaltungsbereich Tätigen — besonders in den Großunternehmen — noch weiter zurückgehen.

Einen Eindruck von den Entwicklungschancen im Angestelltenbereich insgesamt gewinnt man aber erst, wenn man nicht nur den Verwaltungsbereich, sondern auch den großen und stark wachsenden Bereich „Forschung und Projektierung“ mit einbezieht. In diesen Abteilungen, wo vor allem die qualifizierten Tätigkeiten vorherrschen und die Beschäftigtenzahl selbst in den Rezessionsjahren per saldo zugenommen hat, wird auch in den kommenden Jahren mit zunehmender Expansion gerechnet (Positivsaldo 1976/73: + 10 %, 1977/76: + 11 %, nächste drei bis fünf Jahre: + 22 %). Rückläufig wird sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigten entwickeln (Ausnahme: Büro- und Datentechnik, NE-Metallindustrie, Fahrzeugbau). Es ist allerdings darauf hinzuweisen, daß nur gut ein Viertel der Teilzeitkräfte in der Verarbeitenden Industrie beschäftigt ist, die Beschäftigungsexpansion auf lange Sicht aber vor allem im tertiären Bereich zu suchen ist, wo auch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ausgeprägt höher ist.

Abnehmen wird auch der Anteil der älteren Mitarbeiter (Ausnahme: Büro- und Datentechnik, Zellstoff- und Papierindustrie, Straßenfahrzeugbau und Schiffbau) und der Ausländer (Ausnahme: Straßenfahrzeugbau, Eisen-, Stahl- und Tempergießereien).

Der Trend zur höheren Qualifikation unter den Arbeitern (Ausnahme: Büro- und Datentechnik, Eisen-, Stahl- und Tempergießereien, Schuhindustrie) sowie — wenn auch weniger stark ausgeprägt — unter den Angestellten wird sich weiter fortsetzen bzw. wird auch in den kleinen Unternehmen zu erkennen sein. Insgesamt ergibt die Befragung eindeutig, daß die Förderung der Qualifizierung der Arbeitskräfte angesichts der hier zum Ausdruck gebrachten künftigen Nachfragestruktur anhaltend hohe Priorität verdient. Der Anteil der Frauen an der Belegschaft wird nicht weiter zurückgehen, sondern annähernd konstant bleiben. Diese Strukturserwartungen und beschäftigungspolitischen Pläne der Unternehmen verdienen zusätzlich zu den gesellschaftspolitisch erklärten Zielsetzungen zur Frauenerwerbstätigkeit ergänzende Beachtung in der gegenwärtigen beschäftigungspolitischen Diskussion. Der Rückgang des Jugendlichenanteils wird nach Ansicht der Firmen nicht nur gestoppt, sondern durch eine tendenzielle Zunahme abgelöst werden.

Parallel hierzu nimmt nach dieser Befragung auch die Bereitschaft zur Einstellung von Auszubildenden in der Industrie schon 1977, mehr aber noch in den Jahren danach zu. Ob dies im Hinblick auf die demographische Entwicklung, also den starken Anstieg der Zahl Auszubildender in den kommenden Jahren hinreichen wird, bleibt freilich abzuwarten.

Um im Rahmen der arbeitsmarktbezogenen Flexibilitätserforschung Informationen über bislang statistisch nicht belegte innerbetriebliche Vorgänge zu erhalten, wurde hier ferner die Frage nach dem Ausmaß der Besetzung freier Arbeitsplätze durch innerbetriebliche Umsetzungen gestellt. Dabei ergab sich, daß in der Verarbeitenden Indu-

strie insgesamt 55% aller Vakanzen durch innerbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel besetzt werden. Dieser Anteil ist nicht sehr unterschiedlich bei den einzelnen Beschäftigtenkategorien. Bei kleineren Betrieben werden Umsetzungen relativ häufiger als bei Großbetrieben vorgenommen. Überträgt man aber mangels anderer Informationen die hier mit in Erfahrung gebrachte Relation zwischen inner- und zwischenbetrieblichem Arbeitsplatzwechsel in der Verarbeitenden Industrie auf die Gesamtwirtschaft, dann ergibt sich — bei einer statistisch nachgewiesenen Zahl von rund fünf Millionen zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechselfällen pro Jahr — insgesamt ein jährliches Volumen von zehn bis zwölf Millionen Arbeitsplatzbesetzungen. Diese Zahl ist — trotz Einschränkungen — ein Indiz für die große Flexibilität des gesamten Beschäftigungssystems und erklärt vor allem die Tatsache, daß in der Vergangenheit zunächst gegebene Strukturdiskrepanzen zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt in kurzer Zeit überwunden werden konnten. Dieses Flexibilitätspotential ist auch zu bedenken im Rahmen der gegenwärtigen beschäftigungspolitischen Diskussion zur Verringerung der Arbeitslosigkeit.

3.8 Bereitschaft zum Durchhalten von Arbeitskräften bei konjunkturell schlechter Auftragslage

Ein weiteres Teilziel dieser Erhebung war es, in Erfahrung zu bringen, welche speziellen Beschäftigungsrisiken einzelne Personengruppen bei unterschiedlichen Bedingungen aus betriebswirtschaftlicher bzw. unternehmenspolitischer Sicht heraus zu tragen bzw. zu gewärtigen haben, und welche Gründe hierfür den Ausschlag geben. Hierüber liegen bislang kaum brauchbare Informationen vor. Die verfügbaren Statistiken bieten allenfalls ein grobes Bild von der (im Saldo) Betroffenheit von Beschäftigtengruppen durch Arbeitslosigkeit bzw. von den (statistischen) Chancen ihrer Wiedereingliederung ins Erwerbsleben. Die maßgeblichen Bestimmungsgründe für „Hiring and Firing“ sind wissenschaftlicher Erfahrung bislang noch verschlossen geblieben. Demzufolge mangelt es beschäftigungspolitischen Ansätzen — davon ist weiter unten die Rede — weitgehend an empirischer Fundierung.

Diese besonders fühlbare Lücke in der Arbeitsmarktforschung¹⁵⁾ kann freilich nicht mit einer erstmaligen Befragung dieser Art geschlossen werden. Immerhin vermitteln jedoch die Antworten der Unternehmen bereits ein ziemlich plausibles Bild von der Struktur beschäftigungspolitischer Entscheidungen von Unternehmen sowie deren Bestimmungsgrößen. Ein Teil dieser Fragen bezieht sich auf die unternehmenspolitische Praxis in der gegenwärtigen Konstellation. Die Antworten darauf beschreiben demzufolge unmittelbar die Situation und ihre Erklärung. Zum Teil reichen sie aber auch in die mittlere Zukunft hinein. Den Antworten auf diese Fragen ist mutmaßlich mit einiger Skepsis zu begegnen. Hier muß die Situationsbezogenheit der Einschätzungen, also der Einfluß des „Rezessionsschocks“ auf die Zukunftserwartungen, in Rechnung gestellt werden. Sicherlich werden hier nachfolgende Erhebungen dieser Art zu Korrekturen Anlaß geben, jedenfalls dann, wenn es gelingt, auf den alten Expansionspfad von Produktion und Beschäftigung in der Verarbeitenden Industrie zurückzukehren.

Drei Viertel der Industrieunternehmen waren nach eigenen Angaben in der Vergangenheit bestrebt, Arbeitskräfte bei konjunkturell schlechter Auftragslage durchzuhalten (z. B. durch Kurzarbeit). Die Bereitschaft zum Horten von Arbeitskräften war nach dieser Umfrage in Großbetrieben

¹⁵⁾ Vgl. Reyher, L., a. a. O., S. 52.

stärker ausgeprägt als in kleineren und mittleren Unternehmen. Auch in Zukunft wird die Bereitschaft der Industriefirmen, bei schlechter konjunktureller Auftragslage Arbeitskräfte durchzuhalten, annähernd auf dem hohen, in den Rezessionsjahren beobachteten Niveau verharren, allenfalls leicht zurückgehen. Die Gründe für dieses Durchhalten sind vor allem (in der Reihenfolge der Häufigkeit der Nennungen):

- Unsicherheiten, Zeit und Kosten der Wiederbeschaffung der Arbeitskräfte bei einer kurzfristigen Geschäftsbelegung (27%)
- Einarbeitungszeiten und -kosten (20 %)
- Arbeitsrechtliche und tarifrechtliche Regelungen (16%)
- Die Erhaltung des guten Rufes des Unternehmens (12%)
- Die Erhaltung des Betriebsfriedens (10%)
- Kurzfristig unveränderliche technische und organisatorische Produktionsbedingungen (6 %)

Eine Aufgliederung der geäußerten Gründe für das Durchhalten von Arbeitskräften bei konjunkturell schlechter Auftragslage nach Betriebsgrößenklassen und Branchen erbrachte kaum Unterschiede. Hiernach überwiegen überall ökonomische Beweggründe bei derartigen Entscheidungen; technisch-organisatorischen Elementen kommt eine vergleichsweise geringe Bedeutung zu. Dies gilt — im ganzen gesehen — hiernach auch für rechtliche und tarifvertragliche Faktoren, wenngleich dies freilich bei den einzelnen Personengruppen (z. B. Schwerbehinderte, Ältere usw.) unterschiedlich ausgeprägt sein dürfte.

Folgende Mitarbeitergruppen werden nach dieser Befragung — und zwar unabhängig von der Größe des Unternehmens — bei schlechter Auftragslage eher durchgehalten:

- Beschäftigte im Produktionsbereich eher als im Verwaltungsbereich. Ausnahmen hiervon bilden vor allem die Chemische Industrie, die NE-Metallindustrie und die Feinmechanische Industrie. Außerdem ist anzumerken, daß rund die Hälfte der Unternehmen beim Durchhalten von Arbeitskräften keinen Unterschied macht, ob es sich um gewerbliche Arbeitnehmer oder um Angestellte handelt.
- Vollzeitbeschäftigte in allen Branchen weit eher als Teilzeitarbeitkräfte, wogegen letztere andererseits im Zuge von Wiedereinstellungen relativ begünstigt sind.
- Ältere Arbeitnehmer in allen Branchen eher als Jugendliche; 39% der Befragten machen hier jedoch keinen Unterschied; noch häufiger als im Industriedurchschnitt werden in den Ziehereien und Kaltwalzwerken, in der Mineralölverarbeitung, in der Zellstoff- und Papierindustrie, in der Büro- und Datentechnik sowie in der Lederverarbeitenden Industrie die jungen und die älteren Arbeitnehmer in diesem Punkt gleich behandelt.
- Höherqualifizierte Arbeitskräfte weitaus eher als weniger qualifizierte; nicht ganz so groß wie im Industriedurchschnitt ist der in der Qualifikation der Arbeitnehmer liegende Unterschied in der „Durchhaltebereitschaft“ in der Eisenschaffenden Industrie, in den Ziehereien und Kaltwalzwerken, in der Zellstoff- und

Papierindustrie, in der Chemischen Industrie sowie in der Lederverarbeitenden Industrie.

- Deutsche eher als ausländische Arbeitnehmer. Auch hier liegt die Indifferenzquote (42 %) hoch, besonders bei den Ziehereien und Kaltwalzwerken, der Mineralölverarbeitung und den Herstellern von Büromaschinen.
- Männer eher als Frauen; in dieser Hinsicht unterscheiden jedoch 62 % der Befragten ebenfalls nicht.

Bei Interpretation dieser Ergebnisse ist zu berücksichtigen, daß die zur Abgrenzung der einzelnen Gruppen gewählten Kriterien nicht unabhängig voneinander sind. Die Antworten lassen vermuten, daß das Hortungsverhalten der Unternehmen in Bezug auf bestimmte Beschäftigungsgruppen in erster Linie von deren Qualifikationsniveau abhängt: Es werden vor allem solche Gruppen deutlich eher durchgehalten, die im Durchschnitt über höhere Qualifikation verfügen.

3.9 Personalentscheidungen und ihre Bestimmungsgrößen

Die laufenden Entscheidungen über Neueinstellungen und Entlassungen in den Industrieunternehmen hängen erwartungsgemäß in erster Linie von der augenblicklichen Auftragsituation ab. Auch die gegenwärtige Auslastung der Mitarbeiter und die eigene kurzfristige Absatzprognose spielen eine wichtige Rolle für beabsichtigte Veränderungen in der Zahl der Beschäftigten. Mittel- bis langfristige Überlegungen zur Absatzentwicklung beeinflussen demgegenüber nur bei rund der Hälfte der Unternehmen und längerfristige Investitionspläne sogar nur bei einem Viertel der Betriebe in stärkerem Maße die laufenden Entscheidungen. Lediglich in der Eisenschaffenden Industrie, in den Ziehereien und Kaltwalzwerken, in der Mineralölverarbeitung, in der Büro- und Datentechnik und im Schiffbau gehen langfristige Absatzerwartungen beim überwiegenden Teil der Unternehmen in die kurzfristigen Personalentscheidungen ein; langfristige Investitionspläne werden lediglich im Schiffbau, in der Mineralölverarbeitung und in der Zellstoff- und Papierindustrie von mehr als der Hälfte der befragten Firmen als sehr wichtig für die laufende Personalpolitik eingeschätzt. Die gegenwärtige Arbeitsmarktlage, d. h. Engpässe oder Überangebot auf dem Arbeitsmarkt, wird von der überwiegenden Zahl der Firmen in allen Branchen als weniger wichtig oder sogar unwichtig für die eigenen Personalentscheidungen gehalten. Eine Aufgliederung nach Größenklassen brachte bei dieser Frage keine deutlichen Unterschiede. Die Umfragedaten deuten — ähnlich wie frühere Untersuchungen — darauf hin, daß die Firmen ihre laufende Personalpolitik meist nicht eingebettet sehen in einen langfristigen Personalplan, hauptsächlich wohl deshalb, weil für den Personalsektor in den Unternehmen nur sehr selten langfristige Vorstellungen existieren¹⁶⁾.

Von der gegenwärtigen und der in nächster Zeit erwarteten Absatzsituation hängen somit generell die Entscheidungen der Firmen über Neueinstellungen und Entlassungen ab. Durch eine spezielle Frage wurde darüber hinaus untersucht, wie lange eine Beschäftigung von der Auftragslage her gewährleistet sein muß, bevor zusätzliche Arbeitskräfte bestimmter Qualifikation eingestellt werden. Dabei zeigt sich, daß am raschesten die Beschäftigung im Bereich der Teilzeitkräfte reagiert. Hier finden bereits Neueinstellungen statt, wenn die Auftragsdecke im Durchschnitt der gesamten Industrie auch nur weniger als 3 Monate beträgt. Auf der anderen Seite sind die Chancen für

¹⁶⁾ Vgl. Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e. V.: Zur Verbreitung und Institutionalisierung betrieblicher Personalplanung in der BRD, München 1976, sowie: Bemerl, B., Bonhoeffer, F. O., Strigel, W. H.: Wie plant die Industrie?, in: Ifo-Wirtschaftskonjunktur, 18. Jahrgang, 1966, Heft 1, S. 28 ff.

Teilzeitkräfte — wie bereits dargestellt —, bei konjunkturell schlechter Auftragslage durchgehalten zu werden, deutlich geringer als im Durchschnitt aller Beschäftigten. Auch bei der Gruppe der un- und angelernten Arbeiter genügt bei einem Großteil der Unternehmen (60%) eine gesicherte Auftragslage für die nächsten 3—6 Monate, um gegebenenfalls Neueinstellungen vorzunehmen. Für die Einstellung von zusätzlichen Facharbeitern und Angestellten (ohne Führungskräfte) bedarf es dagegen schon gesicherter Absatzerwartungen für einen Zeitraum zwischen 6 Monaten bis zu 2 Jahren. Zusätzliche Führungskräfte werden nach dieser Befragung in der Industrie schließlich in der Regel nur eingestellt, wenn die Auftragslage eine Beschäftigung von mehr als zwei Jahren gewährleistet erscheinen läßt. Eine Aufgliederung nach Unternehmensgrößenklassen und Branchen erbrachte bei dieser Frage keine deutlichen Unterschiede. Tendenziell zeigte sich lediglich, daß die kleineren Unternehmen sich in der Regel bei einer etwas dünneren Auftragsdecke bereits zu Neueinstellungen entschließen, als dies bei Großbetrieben der Fall ist. Dies dürfte allerdings auch durch die vergleichsweise geringere Neigung bzw. Fähigkeit der Kleinbetriebe bestimmt sein, Arbeitskräfte bei schlechter Auftragslage durchzuhalten: Dadurch sind sie bei einer Geschäftsbelebung wohl auch eher zu Neueinstellungen gezwungen.

3.10 Einschaltungsgrad der Arbeitsverwaltung

Um die gegenwärtige Einschaltquote der Arbeitsämter bei Arbeitsplatzangeboten — und damit neue Anhaltspunkte zur Beantwortung der Frage nach dem aktuellen Verhältnis zwischen der Zahl der Offenen Stellen und dem gesamten aktuellen Angebot an Arbeitsplätzen — zu erfahren, wurden die Betriebe danach gefragt, inwieweit sie die Arbeitsämter bei der Suche nach Personen der verschiedenen Qualifikationsgrade „regelmäßig“, „gelegentlich“ oder „fast nie“ einschalten. Dabei ergab sich eine geringere Einschaltquote für Angestellte als für Arbeiter und eine allgemein deutlich abnehmende Einschaltquote bei den Arbeitnehmergruppen mit steigender Qualifikation der gesuchten Kräfte.

Einschaltquote des Arbeitsamtes

	Bei der Suche nach					
	un- und Angelernten Arbeitern	Fach- angelernten arbeitern	Teilzeit- kräften	einfachen Ange- stellten	mittleren Ange- stellten	Führungs- kräften
schalten die Industrieunternehmen das zuständige Arbeitsamt in . . % der Fälle ein.						
regelmäßig	77	67	52	54	32	10
gelegentlich	17	22	24	31	38	15
fast nie	6	11	24	15	30	75

Dieses Ergebnis ist ein Indiz dafür, daß in den Zahlen der Offenen Stellen nur ca. zwei Drittel der tatsächlich von den Firmen gesuchten Arbeitskräften ausgewiesen sind; dieses Ergebnis gilt wohl gemerkt nur für die Industrie.

Aus der Gegenüberstellung des Gesamtangebots an Vakanzen, das entsprechend der Einschaltquote über die Zahl der Offenen Stellen hinausgeht, und der Zahl der registrierten Arbeitslosen ergibt sich jedoch noch kein zutreffendes Bild der Gesamtkonstellation von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. Vielmehr ist — wie die Statistik der Einstellungsanzeigen mit rd. 5 Mill. Einstellungsfällen jährlich zeigt — zu bedenken, daß dem

Arbeitsplatzangebot insgesamt auch eine weitaus größere Zahl von Arbeitsnachfragenden gegenübersteht, als in der Zahl der Arbeitslosen und der Stillen Reserve zum Ausdruck kommt. Rund die Hälfte der insgesamt angebotenen Arbeitsplätze werden nämlich von Personen eingenommen, die — weitgehend aus der zwischenbetrieblichen Fluktuation — bei den Arbeitsämtern als Arbeitssuchende gar nicht in Erscheinung treten. Sie bilden — zusammen mit den bei den Arbeitsämtern gemeldeten Arbeitssuchenden und den Stillen Reserven — das Arbeitskräftepotential, das dem gesamten Arbeitsplatzangebot in der oben bezeichneten Art gegenübergestellt werden muß.

Eine Aufgliederung der Einschaltquoten getrennt nach Unternehmensgrößenklassen läßt erkennen, daß mit steigender Betriebsgröße tendenziell die Neigung zunimmt, bei der Suche nach Arbeitskräften das zuständige Arbeitsamt einzuschalten.

Gegenüber 1973 arbeitet heute fast die Hälfte aller befragten Unternehmen bei der Suche nach un- und angelernten Arbeitern sowie Facharbeitern intensiver mit dem zuständigen Arbeitsamt zusammen. Bei der Suche nach Teilzeitkräften, einfachen und mittleren Angestellten sowie Führungskräften hat sich demgegenüber — unabhängig von der Größe der Unternehmen — die Einschaltquote des Arbeitsamtes nur geringfügig erhöht.

3.11 Zu den betrieblichen Reaktionen auf beschäftigungspolitische Maßnahmen

Weiter wurde mit dieser Befragung ermittelt, wie und in welchem Ausmaß die Industrieunternehmen auf die vorübergehende Gewährung von Lohnkosten- und Einarbeitungszuschüssen reagieren.

Im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrags fördert die Bundesanstalt für Arbeit (BA) die Wiedereingliederung von beschäftigungslosen Arbeitnehmern durch Lohnkosten- und Einarbeitungszuschüsse. Diese Maßnahmen wurden in der Vergangenheit mit vergleichsweise geringem finanziellem Aufwand und auf bestimmte Personengruppen zugeschnitten eingesetzt. Erst im Rahmen des Programms der Bundesregierung zur Förderung von Stabilität, Beschäftigung und Wachstum vom 12. Dezember 1974 wurden dafür erhebliche finanzielle Mittel mit breiter beschäftigungspolitischer Zielsetzung bereitgestellt: Für Lohnkostenzuschüsse und Mobilitätshilfen waren insgesamt 600 Millionen DM verfügbar¹⁷⁾. Ziel des Programmbestands „Lohnkostenzuschüsse“ war die Förderung der Wiedereingliederung von Arbeitslosen in und aus Arbeitsamtsbezirken mit besonders hoher Arbeitslosigkeit. Lohnkostenzuschüsse konnte ein Arbeitgeber erhalten, wenn er Arbeitslose einstellte, die vorher drei Monate — in begründeten Ausnahmefällen ein Monat — ununterbrochen arbeitslos gemeldet waren und in einem Arbeitsamtsbezirk wohnten, in dem die Arbeitslosenquote seit September 1974 um 0,5 %-Punkte über dem Bundesdurchschnitt (3,5%) lag. Eine Förderung war insoweit vorgesehen, als sich die Zahl der Beschäftigten des Einstellungsbetriebes gegenüber dem 10. Dezember 1974 erhöhte, das Arbeitsverhältnis vor dem 1. Mai 1975 zustande kam und der geförderte Arbeitnehmer nicht nur vorübergehend beschäftigt wurde. Als Zuschuß wurde — pauschal und im voraus — auf die Dauer von 6 Monaten 60% des tariflichen Bruttoarbeitsentgelts der zusätzlich eingestellten Arbeitnehmer gezahlt.

Um Anhaltspunkte für die Beurteilung der Wirksamkeit derartiger Maßnahmen zu gewinnen, wurden die Unter-

¹⁷⁾ Die Mittel für beide Maßnahmen waren gegeneinander deckungsfähig.

nehmen hier gefragt, inwieweit sie durch Zuschüsse veranlaßt werden, insgesamt mehr Arbeitskräfte zu beschäftigen als es ohne diese Hilfen der Fall wäre.

Das Ergebnis zeigt, daß sich 93% der Firmen im Falle von Lohnzuschüssen nicht zu mehr Einstellungen veranlaßt sehen und daß für Einarbeitungszuschüsse eine ähnliche Quote gilt (91 %). Dies deutet darauf hin, daß in einer ungünstigen Absatzsituation eine vorübergehende Subventionierung derzeit nicht besetzter Arbeitsplätze nur wenige Unternehmen zu Neueinstellungen bewegt. Diese Feststellung gilt für die Industrieunternehmen allgemein. Eine Aufgliederung nach Größenklassen und Branchen erbringt nur geringfügige Unterschiede.

Das Befragungsergebnis deckt sich mit den Erfahrungen der BA. Die bereitgestellten Mittel wurden nämlich nicht voll ausgeschöpft: Nur 382 Millionen DM wurden für Lohnkostenzuschüsse in Anspruch genommen. Es besteht somit begründeter Anlaß, dieses arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Instrument grundsätzlich zu überdenken.

Neben der sozialpolitischen Orientierung — es wurden in erster Linie längerfristig Arbeitslose gefördert — ist für die Beurteilung des Erfolgs dieses Instruments wichtig, in welchem Umfang es netto zu einer Erhöhung der Beschäftigung und einer Verringerung der Arbeitslosigkeit beitragen kann.

Zwar wurden statistisch rund 80 000 Förderfälle registriert, doch werden weithin Mitnehmereffekte vermutet¹⁸⁾. Dies gilt insbesondere für eine Phase, die durch konjunkturell rückläufige Entwicklung von Produktion und Beschäftigung gekennzeichnet ist, wie etwa das Jahr 1975, wo Beschäftigungszunahmen nahezu ausschließlich saisonalen Charakter trugen. Zudem wurden verbreitet Arbeitskräfte gehortet, was die Erfüllbarkeit der Zusätzlichkeitsbedingung erschwerte. Insgesamt drückte sich dies im zögernden Abfluß und in der unvollständigen Ausschöpfung der verfügbaren Mittel aus.

Inwieweit über saisonale Beschäftigungszunahmen und damit teilweise verbundene Mitnehmereffekte hinaus Zusatzeffekte ausgelöst wurden, ist schwer abzuschätzen, weil sich die Entwicklung, so wie sie sich ohne Lohnkostenzuschüsse ergeben hätte, nicht hinlänglich genau nachzeichnen läßt. Allerdings weisen die Befragungsergebnisse in den einzelnen Branchen unterschiedliche Akzeptanz der Maßnahmen aus. Die Differenzierung nach Sektoren zeigt, daß in den vergleichsweise lohnintensiveren Sektoren der Investitions- und Verbrauchsgüterindustrien Lohnsubventionen offensichtlich in höherem Maße die Preissetzung der Unternehmen zu beeinflussen in der Lage sind, als dies in den weniger lohnintensiven Sektoren der Grundstoff- und Produktionsgüterindustrien sowie der Nahrungs- und Genußmittelindustrien der Fall ist (vgl. Übersicht 5).

Weitere wichtige Bestimmungsgrößen der Beschäftigungswirkungen sind die branchenspezifische Wettbewerbssituation und die Preiselastizität der Nachfrage. Sie können hier nicht weiter diskutiert werden. Das gleiche gilt für fiskalische, distributive und alloкатive Wirkungen, die von Lohnsubventionen ausgehen.

Die Unternehmen wurden ferner gefragt, inwieweit sie — unabhängig von der Frage einer insgesamt höheren Be-

schäftigtenzahl — infolge derartiger Zuschüsse einzelne Personengruppen bei Neueinstellungen bevorzugen würden. Dabei ergab sich folgendes Bild (Meldeanteile in %):

	stark	weniger	gar nicht
— Auszubildende	46	25	29
— Ältere Arbeitskräfte	15	50	35
— Leistungsgeminderte	10	47	43
— Weniger qualifizierte Arbeitskräfte	15	33	54

Demnach sind die Möglichkeiten, selbst mit beträchtlichen Lohnsubventionen die Beschäftigtenstruktur zu beeinflussen, also Auszubildende einzustellen und insbesondere den „harten Kern“ der Arbeitslosen (weniger qualifizierte — leistungsgeminderte — ältere Arbeitnehmer) zu verringern, begrenzt. In diesem Zusammenhang ist allerdings zu bedenken, daß der bei dieser Befragung relevante Erhebungszeitraum mit dem November 1976 endet. In erheblichem Umfang wurden Fördermittel gruppenspezifisch gezielt erst danach angeboten. Die entsprechenden beschäftigungspolitischen Reaktionen der Unternehmen können somit erst in einer weiteren Erhebung erfragt werden.

4. Zur speziellen Situation im Bauhauptgewerbe

Die Beschäftigtenzahl im Bauhauptgewerbe ging in den letzten 3 Jahren um fast ein Viertel, nämlich um 340 000 Personen, zurück. Die Gründe hierfür lagen nahezu ausschließlich in der zu geringen Baunachfrage; Freisetzung in Form von Produktivitätssteigerungen (arbeitsparende technische und organisatorische Neuerungen) hatten ebenso wie Unternehmenszusammenschlüsse nur einen vergleichsweise geringen Einfluß auf die Beschäftigtenentwicklung.

Der personelle Schrumpfungsprozeß ist nach dieser Umfrage im Bauhauptgewerbe noch nicht abgeschlossen. Auch im Jahre 1977 und in den darauffolgenden 3 — 5 Jahren wird die rückläufige Tendenz der Beschäftigtenzahl im Bauhauptgewerbe — wenn auch deutlich abgeschwächt — anhalten. Sofern die Baufirmen in den nächsten Jahren einen weiteren Personalrückgang erwarten, hängt dies wie schon in der Vergangenheit nahezu ausschließlich mit befristeten Absatzzrückgängen zusammen.

Der Personalabbau erfolgte in den zurückliegenden 3 Jahren in wesentlich stärkerem Umfang als in der Industrie durch Entlassungen. Auch im laufenden Jahr und in den nächsten 3 — 5 Jahren wird das Nichtersetzen der fluktuationsbedingten und der natürlichen Abgänge (Pensionierung, Tod, Erwerbsunfähigkeit) bei einem größeren Teil der Baufirmen nicht ausreichen, um den als notwendig erachteten Personalabbau zu erreichen.

Wie im Falle der Industrie wurde versucht, Anhaltspunkte für das Ausmaß der derzeit ungenutzten Arbeitsplatzkapazitäten im Bauhauptgewerbe empirisch zu ermitteln. Unter der Annahme, daß genügend Aufträge und geeignete Arbeitskräfte vorhanden wären, um die vorhandenen technischen Kapazitäten längerfristig voll auszulasten, würden die Baufirmen danach im Produktionsbereich ihre Belegschaft um 25% und im Verwaltungsbereich um 10% aufstocken. Da die Relation der im Produktions- und im Verwaltungsbereich beschäftigten Arbeitnehmer im Bauhauptgewerbe bei 6:1 liegt, beläuft sich die Unterauslastung der Arbeitsplätze im Bauhauptgewerbe auf derzeit 23 %. Dies würde rein rechnerisch bedeuten, daß ohne Anlageinvestitionen seitens der Bauunternehmer rund

¹⁸⁾ Vgl. dazu Hackmann, /., Keiter, H., Lohnkostenzuschüsse nach dem „Programm zur Förderung von Beschäftigung und Wachstum bei Stabilität“ vom 12. Dezember 1974 in theoretischer Sicht, in: Finanzarchiv Heft I, 1975, S. 329 ff.

250000 Personen zusätzlich im Bauhauptgewerbe beschäftigt werden könnten.

Bei der Interpretation dieser enormen Arbeitsplatzreserve muß jedoch auf die zugrunde gelegten Annahmen geachtet werden: Genügend Aufträge und genügend geeignete Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt. Im Vergleich zu den Industrieunternehmen dürften sich die Baufirmen bei den Angaben zum Arbeitsplatzpotential in wesentlich geringerem Umfang am vorhandenen Sachkapitalbestand orientiert haben. Zum einen ist im Baugewerbe die Kombination der Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital auch auf kurze Sicht wesentlich weniger starr als in der Industrie, zum anderen wird in der Bauwirtschaft ein großer Teil der Geräte erst nach Erteilung eines Bauauftrages angeschafft (sei es gekauft oder geliehen). Aus diesem Grunde orientieren sich die Angaben zum Arbeitsplatzpotential bei den Baufirmen wohl häufig an der Auftragssituation in früheren guten Baujahren.

Eine Arbeitszeitverkürzung — gleichgültig ob in Form von mehr Jahresurlaub oder in Form einer Verringerung der wöchentlichen Arbeitsstunden — würde im Produktionsbereich des Bauhauptgewerbes nur zu einem sehr geringen Teil durch Rationalisierungsmaßnahmen aufgefangen. Eine Verkürzung der Arbeitszeit pro Beschäftigten könnte daher im Bauhauptgewerbe *ceteris paribus* — d. h. unter der Annahme einer gegebenen Nachfrage — nahezu vollständig durch Neueinstellungen ausgeglichen werden. Im Verwaltungsbereich würde demgegenüber — nach Ansicht der Baufirmen — das durch eine Arbeitszeitverkürzung ausfallende Arbeitsvolumen nur zu ca. 20% durch Neueinstellung wieder aufgefüllt werden.

Ähnlich wie in der Industrie gehen die Baufirmen davon aus, daß der Anteil der Facharbeiter — bezogen auf alle Arbeiter — in diesem und in den nächsten Jahren zunehmen wird. Im Verwaltungsbereich wird dagegen nicht wie in der Industrie mit einer strukturellen Verschiebung in Richtung von gehobenen und leitenden Beschäftigten gerechnet. Die übrigen erwarteten Verschiebungen in der Zusammensetzung der Belegschaft stimmen weitgehend mit jenen in der Industrie zusammen: Weitere relative Abnahme der im Verwaltungsbereich Beschäftigten, der Ausländer, der älteren Personen (über 50 Jahre) und auch der Teilzeitbeschäftigten. Die Anteile der Auszubildenden und auch der Jugendlichen (unter 20 Jahre) werden — ebenso wie in der Industrie — demgegenüber leicht zunehmen.

Die Bereitschaft zum Durchhalten von Arbeitskräften bei konjunkturell schlechter Auftragslage war in der Bauwirtschaft in der Vergangenheit bereits spürbar geringer als im Durchschnitt der Industrie. In den nächsten 3—5 Jahren wird diese Bereitschaft im Bauhauptgewerbe weiter zurückgehen.

Die gegenwärtige Auftragssituation spielt im Hinblick auf die kurzfristigen Personalentscheidungen (Neueinstellungen und/oder Entlassungen) noch eine wichtigere Rolle als in der Industrie. Mehr als in der Industrie schlägt hier aber auch die gegenwärtige Arbeitsmarktlage, d. h. das Vorhandensein von geeigneten Arbeitskräften, zu Buche. Dieses Ergebnis ist ein Indiz dafür, daß die Angebotsseite

des Arbeitsmarktes für die Bauwirtschaft in stärkerem Maße als für die Industrie einer Personalausweitung Grenzen setzt. Dies hängt damit zusammen, daß in den vergangenen fünf Jahren fast 300 000 Personen, die ehemals in der Bauwirtschaft tätig waren, abgewandert sind (einschließlich der Abwanderungen ins Ausland). Diese Entwicklung ist noch nicht abgeschlossen. Noch 1976 ging die Beschäftigtenzahl im Bauhauptgewerbe um 37 000 Personen zurück, während auch zugleich die Zahl der Arbeitslosen in den Bauberufen im gleichen Ausmaß abnahm. Der Beschäftigtenrückgang im Baugewerbe wirkt sich in beträchtlichem Ausmaß in einem Anstieg der Arbeitslosigkeit in anderen Berufsbereichen aus. Zum Teil, weil Arbeitslose aus Bauberufen sich beruflich umorientieren und als Arbeitslose in anderen Berufen geführt werden, zum Teil, weil sie — zumal Fachkräfte unter ihnen — Beschäftigung in anderen Wirtschaftssektoren finden, wodurch — bei insgesamt schwacher Arbeitskräftenachfrage — Freisetzungen an anderer Stelle ausgelöst werden können. Dennoch wurden im September 1976 noch immer mehr als 36 000 Arbeitslose in den Bauberufen gezählt.

Im Vergleich zur Industrie disponiert die Bauwirtschaft in ihren Personalentscheidungen offensichtlich kurzfristiger: Rund zwei Drittel der Baufirmen — gegenüber einem Viertel der Industrieunternehmen — würden bereits zusätzliche Facharbeiter einstellen, wenn eine Beschäftigung von der Auftragslage her für sechs Monate gewährleistet erschiene; zusätzliche un- und angelernte Arbeiter finden in 42 % der Bauunternehmen — gegenüber 17 % der Industriefirmen — eine Anstellung, wenn auch nur für drei Monate eine Beschäftigung gesichert ist. Bei der Einstellung von Arbeitskräften im Verwaltungsbereich ergeben sich jedoch keine nennenswerten Unterschiede zwischen Bau und Industrie im Hinblick darauf, welche Mindestbeschäftigungsdauer von der Auftragslage her erfüllt sein muß. Auch was die Einschaltung des zuständigen Arbeitsamtes bei der Suche nach Arbeitskräften anbelangt, sind die Unterschiede zwischen Industrie und Bau gering.

Lohn- und Einarbeitungszuschüsse finden in der Bauwirtschaft ebenso wie in der Industrie nur einen geringen Anklang: 11% der Baufirmen (gegenüber 7% der Industriebetriebe) sehen sich aufgrund von Lohnzuschüssen in der derzeitigen Höhe veranlaßt, mehr Arbeitskräfte zu beschäftigen als dies ohne diese Hilfen der Fall wäre. Einarbeitungszuschüsse in der gegenwärtigen Höhe führen nur bei 6 % der Bauunternehmen (9 % bei den Industrieunternehmen) zur Einstellung von zusätzlichen Arbeitskräften. Wie schon an anderer Stelle hingewiesen, sind derartige Zuschüsse in Zeiten schwacher Nachfrage ein wenig wirkungsvolles Instrument der Beschäftigungspolitik.

Im Vergleich zur Industrie stellt sich die Beschäftigungssituation in der Bauwirtschaft noch ungünstiger dar. Eine rasche, verstärkte — wenn auch dosierte — Steigerung der Nachfrage nach Bauleistungen ist, nicht nur im Hinblick auf die kurzfristige Entwicklung vordringlich, sondern vor allem auch mit Rücksicht auf die Erhaltung der personellen und materiellen Kapazitäten auf mittlere Sicht, deren Bestand bei anhaltender Nachfrageschwäche durch weitere, nur schwerlich reversible Abwanderung bzw. Abbau bedroht ist.



Personalplanung und Arbeitsmarkt

Falls Ihr Fragebogen keinen speziellen Vermerk enthält,
erbitten wir Angaben für Ihr gesamtes Unternehmen, d.h.
für sämtliche Produktionsstätten in der Bundesrepublik
einschl. Berlin-West.

1. Beschäftigtenentwicklung

1.1 Änderungen in der Beschäftigtenzahl unseres Unternehmens (nur inländische Betriebe)

	<u>zurückliegende 3 Jahre</u> (Ende 1976 gegenüber Ende 1973)		<u>nächstes Jahr</u> (Ende 1977 gegenüber Ende 1976)		<u>auf mittlere Sicht</u> (im Verlauf d.näch- sten 3-5 Jahre ge- genüber Ende 1976)
	12		21		30
- Zunahme	<input type="checkbox"/> um ca. ... % (13 - 16)	- Zunahme	<input type="checkbox"/> um ca. ... % (22 - 25)	- Zunahme	<input type="checkbox"/> 1
- keine Änderung	<input type="checkbox"/>	- keine Änderung	<input type="checkbox"/>	- keine Änderung	<input type="checkbox"/> 2
- Abnahme	<input type="checkbox"/> um ca. ... % (17 - 20)	- Abnahme	<input type="checkbox"/> um ca. ... % (26 - 29)	- Abnahme	<input type="checkbox"/> 3
		- nicht voraus- schätzbar	<input type="checkbox"/>	- nicht voraus- schätzbar	<input type="checkbox"/> 4

Fragen 1.2 und 1.3 nur im Falle einer bisherigen und/oder erwarteten Abnahme der inländischen Beschäftigten-
zahl beantworten:

1.2 Für den Beschäftigungsrückgang waren/sind in erster Linie folgende Gründe maßgebend: (Bitte jeweils höchstens 2 Gründe angeben!)

	<u>zurückliegende 3 Jahre</u>	<u>nächstes Jahr</u>	<u>auf mittlere Sicht</u> (nächste 3-5 Jahre)
- Absatzrückgänge	<input type="checkbox"/> 31	<input type="checkbox"/> 37	<input type="checkbox"/> 43
- erhöhte Zulieferungen aus in- und ausländischen Unternehmen (keine eigenen Tochterunternehmen)	<input type="checkbox"/> 32	<input type="checkbox"/> 38	<input type="checkbox"/> 44
- Verlagerung von Teilen der Produktion in aus- ländische Tochterunternehmen	<input type="checkbox"/> 33	<input type="checkbox"/> 39	<input type="checkbox"/> 45
- Produktivitätssteigerungen (arbeitssparende technische und organisatorische Neuerungen)	<input type="checkbox"/> 34	<input type="checkbox"/> 40	<input type="checkbox"/> 46
- Unternehmenszusammenschlüsse	<input type="checkbox"/> 35	<input type="checkbox"/> 41	<input type="checkbox"/> 47
- Sonstiges, und zwar	<input type="checkbox"/> 36	<input type="checkbox"/> 42	<input type="checkbox"/> 48

1.3 Die inländische Belegschaft unseres Unternehmens wurde/wird voraussichtlich in erster Linie durch folgende Maßnahmen verringert (bitte jeweils höchstens 2 Maßnahmen angeben!):

	<u>zurückliegende 3 Jahre</u>	<u>nächstes Jahr</u>	<u>auf mittlere Sicht</u> (nächste 3-5 Jahre)
- Nichtersetzen der Fluktuationsabgänge	<input type="checkbox"/> 49	<input type="checkbox"/> 55	<input type="checkbox"/> 61
- Nichtersetzen der natürlichen Abgänge (Pensionierung, Tod, Erwerbsunfähigkeit)	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 56	<input type="checkbox"/> 62
- vorgezogene Pensionierungen (mit oder ohne Abfindungen)	<input type="checkbox"/> 51	<input type="checkbox"/> 57	<input type="checkbox"/> 63
- sonstige Abfindungen bei freiwilligem Ausscheiden	<input type="checkbox"/> 52	<input type="checkbox"/> 58	<input type="checkbox"/> 64
- Entlassungen	<input type="checkbox"/> 53	<input type="checkbox"/> 59	<input type="checkbox"/> 65
- Sonstiges, und zwar	<input type="checkbox"/> 54	<input type="checkbox"/> 60	<input type="checkbox"/> 66

Zurück an Ifo

1.4 Die strukturelle Entwicklung der Belegschaft unseres Unternehmens (nur inländische Betriebe)
läßt sich folgendermaßen kennzeichnen:

Anteil folgender Personengruppen an der Gesamtbeschäftigtenzahl:	zurückliegende 3 Jahre				nächstes Jahr				auf mittlere Sicht (nächste 3-5 Jahre)			
	Zunahme	keine Änderung	Abnahme		Zunahme	keine Änderung	Abnahme		Zunahme	keine Änderung	Abnahme	
- Beschäftigte im Verwaltungs- bereich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	67	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	12	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	22
- Beschäftigte in den Abtei- lungen für Forschung, Projek- tierung u.ä.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	68	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	13	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	23
- Teilzeitbeschäftigte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	69	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	14	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	24
- Frauen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	70	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	15	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	25
- Ausländer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	71	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	16	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	26
- Jugendliche (unter 20 Jahre)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	72	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	17	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	27
- Ältere (über 50 Jahre)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	73	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	18	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	28
- Auszubildende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	74	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	19	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	29
<u>Anteil der</u>												
- Facharbeiter <u>an allen Arbei- tern</u>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	75	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	20	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	30
- gehobenen und leitenden Ange- stellten <u>an allen Angestellten</u>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	76	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	21	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	31
	1	2	3		1	2	3		1	2	3	

2. Arbeitsplatzangebot (auch solche Arbeitsplätze, die vorübergehend nicht besetzt sind)

2.1 In welchem Umfang besetzen Sie freigewordene und/oder neu geschaffene Arbeitsplätze mit bisherigen Mitarbeitern Ihres Unternehmens, wobei ein Tätigkeitswechsel der Betroffenen eintritt?

	zu ca. 1/4	zu ca. 1/2	zu ca. 3/4	fast vollständig	
Arbeitsplätze für					
- un- und angelernte Arbeiter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	32
- Facharbeiter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	33
- Angestellte einfacher Tätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	34
- Angestellte gehobener Tätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	35
	1	2	3	4	

2.2. Angenommen, Ihr Unternehmen würde genügend Aufträge erhalten, um die gegenwärtig vorhandene technische Kapazität längerfristig voll auszulasten, und es gäbe keinen für Sie wichtigen Mangel an Arbeitskräften:

Um schätzungsweise wieviel Prozent würden Sie dann - bei den zur Zeit verfügbaren technischen Kapazitäten - die Beschäftigtenzahl kurzfristig erhöhen?

Im Produktionsbereich um ca. % / 36 - 39

Im Verwaltungsbereich um ca. % / 40 - 43

3. Personalentscheidungen und ihre Bestimmungsgrößen

3.1 Für unsere kurzfristigen Personalentscheidungen (Neueinstellungen, Entlassungen) sind

	<u>sehr wichtig</u>	<u>weniger wichtig</u>	<u>unwichtig</u>
- die gegenwärtige Auftragssituation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 44
- die eigene kurzfristige Absatzprognose	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 45
- die augenblickliche Auslastung der Mitarbeiter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 46
- die gegenwärtige Arbeitsmarktlage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 47
- mittel- bis langfristige Überlegungen (z.B. längerfristige erwartete Absatz- u. Arbeitsmarktentwicklung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 48
- längerfristige Investitionspläne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 49
- Sonstiges, und zwar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 50
	1	2	3

3.2 Wenn Sie zusätzliche Arbeitskräfte einstellen, für welchen Zeitraum muß dann mindestens eine Beschäftigung von der Auftragslage her gewährleistet erscheinen?

	Un- und angelernte Arbeiter	Facharbeiter	Teilzeitkräfte	einfache Angestellte	mittlere Angestellte	Führungskräfte
Bei Neueinstellungen für						
- weniger als 3 Monate	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
- die nächsten 3 - 6 Monate	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2
- die nächsten 6 - 12 Monate	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3
- die nächsten 1 - 2 Jahre	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4
- mehr als 2 Jahre	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5
	51	52	53	54	55	56

3.3 Bei der Suche nach folgenden Arbeitskräften schalten wir das zuständige Arbeitsamt ein

	Un- und angelernte Arbeiter	Facharbeiter	Teilzeitkräfte	einfache Angestellte	mittlere Angestellte	Führungskräfte
- regelmäßig	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
- gelegentlich	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2
- fast nie	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3
	57	58	59	60	61	62

3.4 Gegenüber 1973 arbeiten wir heute mit dem zuständigen Arbeitsamt bei der Suche nach folgenden Arbeitskräften intensiver zusammen

	Un- und angelernte Arbeiter	Facharbeiter	Teilzeitkräfte	einfache Angestellte	mittlere Angestellte	Führungskräfte
- ja	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
- nein	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2
	63	64	65	66	67	68

3.5 Die Bereitschaft, Arbeitskräfte bei konjunkturell schlechter Auftragslage durchzuhalten (z.B. durch Kurzarbeit), war in unserem Unternehmen (nur inländische Betriebe)

<u>in der Vergangenheit</u>		<u>und wird in Zukunft</u>	
- groß	<input type="checkbox"/> 1	- zunehmen	<input type="checkbox"/> 1
- weniger groß	<input type="checkbox"/> 2	- etwa gleichbleiben	<input type="checkbox"/> 2
- nicht groß	<input type="checkbox"/> 3	- abnehmen	<input type="checkbox"/> 3
- überhaupt nicht gegeben	<input type="checkbox"/> 4		
	69		70

Falls die Bereitschaft besteht bzw. bestand, Arbeitskräfte durchzuhalten:

3.6 Unsere Gründe, die Beschäftigung in konjunkturell schlechten Zeiten den Absatzmöglichkeiten nicht unmittelbar anzupassen, sind vor allem (höchstens 3 Positionen ankreuzen!)

- | | | | |
|--|-----------------------------|--|-----------------------------|
| - arbeitsrechtliche und tarifvertragliche Regelungen | <input type="checkbox"/> 71 | - Einarbeitungszeiten und Einarbeitungskosten | <input type="checkbox"/> 75 |
| - kurzfristig unveränderliche techn. u. organisatorische Produktionsbedingungen | <input type="checkbox"/> 72 | - die Erhaltung des Betriebsfriedens | <input type="checkbox"/> 76 |
| - die untergeordnete Rolle, die in unserem Unternehmen die Lohnkosten im Vergleich zu den Gesamtkosten spielen | <input type="checkbox"/> 73 | - die Erhaltung des guten Rufes des Unternehmens | <input type="checkbox"/> 77 |
| - Unsicherheiten, Zeit und Kosten, die mit der Wiederbeschaffung geeigneter Arbeitskräfte bei einer künftigen Geschäftsbelegung verbunden sind | <input type="checkbox"/> 74 | - verstärkte Produktion auf Lager | <input type="checkbox"/> 78 |
| | | - sonstige Gründe, und zwar | <input type="checkbox"/> 79 |
| | | | |
| | | | |

3.7 Welche Mitarbeitergruppen werden bei schlechter Auftragslage eher durchgehalten?
(Wenn kein Unterschied, bitte beide Kästchen ankreuzen!)

- | | | | | | |
|---|--------------------------|------|--------------------------|--|----|
| - Beschäftigte im Produktionsbereich | <input type="checkbox"/> | oder | <input type="checkbox"/> | Beschäftigte im Verwaltungsbereich | 12 |
| - Vollzeitarbeitskräfte | <input type="checkbox"/> | oder | <input type="checkbox"/> | Teilzeitarbeitskräfte | 13 |
| - Jugendliche | <input type="checkbox"/> | oder | <input type="checkbox"/> | ältere Arbeitnehmer | 14 |
| - höher qualifizierte Arbeitskräfte
(Facharbeiter u. Angestellte in mittleren und gehobenen Tätigkeiten) | <input type="checkbox"/> | oder | <input type="checkbox"/> | weniger qualifizierte Arbeitskräfte
(un- und angelernte Arbeiter sowie Angestellte einfacher Tätigkeit) | 15 |
| - Deutsche | <input type="checkbox"/> | oder | <input type="checkbox"/> | Ausländer | 16 |
| - Männer | <input type="checkbox"/> | oder | <input type="checkbox"/> | Frauen | 17 |
| | 1 | | 2 | | |

4. Arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Maßnahmen

4.1 Zuschüsse für Lohnkosten und Einarbeitung in der bislang üblichen Höhe veranlassen uns, daß wir insgesamt mehr Arbeitskräfte beschäftigen, als es ohne diese Hilfen der Fall wäre:

- | | | | | | |
|---------------|------|-------------------------------|------------------------|------|-------------------------------|
| Lohnzuschüsse | ja | <input type="checkbox"/> 18/1 | Einarbeitungszuschüsse | ja | <input type="checkbox"/> 19/1 |
| | nein | <input type="checkbox"/> 18/2 | | nein | <input type="checkbox"/> 19/2 |

4.2 Unabhängig davon, ob derartige Zuschüsse Sie zu einer insgesamt höheren Beschäftigtenzahl als sonst veranlassen oder nicht: Inwieweit würden Sie infolge derartiger Zuschüsse einzelne Personengruppen bei Neueinstellungen bevorzugen?

- | | <u>stark</u> | <u>weniger</u> | <u>gar nicht</u> |
|--|--------------------------|--------------------------|-----------------------------|
| → Auszubildende | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 20 |
| - Ältere Arbeitskräfte | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 21 |
| - Leistungsgeminderte | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 22 |
| - Weniger qualifizierte Arbeitskräfte | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 23 |
| - Sonstige Arbeitskräfte, und zwar | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 24 |
| | 1 | 2 | 3 |

4.3 Welche Form einer eventuellen Arbeitszeitverkürzung wäre für Sie arbeitstechnisch noch am ehesten zu bewältigen?

- | | <u>Im Produktionsbereich</u> | <u>Im Verwaltungsbereich</u> |
|--|------------------------------|------------------------------|
| - Verringerung der <u>wöchentlichen</u> Arbeitszeit | <input type="checkbox"/> 25 | <input type="checkbox"/> 27 |
| - Verringerung der <u>jährlichen</u> Arbeitstage (durch mehr Urlaub) | <input type="checkbox"/> 26 | <input type="checkbox"/> 28 |

4.3.1 Angenommen, es käme zu einer derartigen Arbeitszeitverkürzung um etwa 5 % und es würden per Saldo keine höheren Lohnkosten anfallen: Um wieviel Prozent würden Sie dann Ihre Beschäftigtenzahl erhöhen, um die ausgefallenen Arbeitsstunden oder -tage auszugleichen?

- | | | | |
|------------------------------------|-------|------------------------------------|-------|
| - Im Produktionsbereich um % | 29-32 | - Im Verwaltungsbereich um % | 33-36 |
|------------------------------------|-------|------------------------------------|-------|

5. Anzahl der in unserem Unternehmen (nur inländische Betriebe) Gesamtbeschäftigten / 37 - 42

- | | | | |
|-----------|-------------------------------------|----------------------|-----------------------------|
| darunter: | Im Produktionsbereich / 43-48 | Männer / 55-60 | Auszubildende / 67-72 |
| | Im Verwaltungsbereich / 49-54 | Frauen / 61-66 | |

Wir danken für Ihre Mitarbeit!